

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: geografie

Studijní program: magisterský

**Studijní obor
(kombinace)** Učitelství 2. stupně základní školy geografie –
občanská výchova

**ZLEPŠOVÁNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V
LIBERECKÉM KRAJI POMOCÍ PROGRAMŮ
FINANCOVANÝCH Z ESF.**

**IMPROVING LABOUR POLICY IN LIBEREC
REGION, BY THE HELP OF ESF FINANCED
PROGRAMMES.**

Diplomová práce: 2009 – FP – KGE – 05

Autor:

Pavλίna VODÁKOVÁ

Podpis:

.....

Adresa:

Karla Čapka 1018

535 01, Přelouč

Vedoucí práce: RNDr. Poštolka Václav Ph.D.

Konzultant: Ing. Tomáš Denis

Počet

| stran | grafů | map | tabulek | pramenů | příloh |
|-------|-------|-----|---------|---------|--------|
| 96 | 9 | 7 | 32 | 46 | 4 |

V Liberci dne:

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

461 17 LIBEREC 1, Studentská 2 Tel.: 48535 2515 Fax: 48535 2332

Katedra: Geografie

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(pro magisterský studijní program)

pro (diplomant) Pavlína VODÁKOVÁ
adresa: Karla Čapka 1018, Přelouč 535 01
studijní obor (kombinace): ZE - TV

Název DP: Územní diferenciacie jako součást zlepšování politiky zaměstnanosti v Libereckém kraji pomocí programů financovaných z ESF.

Název DP v angličtině: Territorial differentiation as the component for labour politics improvement in Liberec region by the help of ESF programmes.

Vedoucí práce: RNDr. Václav Poštolka, Ph.D.

Konzultant: Ing. Denis Tomáš (Krajský úřad práce v Liberci)

Termín odevzdání: leden 2009

V Liberci dne 27.5.2008


.....
děkan


.....
vedoucí katedry

Převzal (diplomant): 
.....

Datum: 20.5.2009
.....

Podpis: 
.....

Název DP:

Územní diferenciacie jako součást zlepšování politiky zaměstnanosti v Libereckém kraji pomocí programů financovaných z ESF.

Vedoucí práce:

RNDr. Václav Poštolka, Ph.D.

Cíl:

Projekt je určený k územně diferencovanému pohledu na problémy zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti na území Libereckého kraje.

Požadavky:

Práce byla zadána Krajským úřadem práce v Liberci, který zároveň bude konzultantem a usměrňovatelem diplomové práce. Téma je vybráno na základě VÝZVY k předkládání REGIONÁLNÍCH INDIVIDUÁLNÍCH PROJEKTŮ – Posílení aktivních politik zaměstnanosti v rámci OPERAČNÍHO PROGRAMU LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST v roce 2008.

Úkolem práce je hodnocení a porovnávání vývoje struktury nezaměstnanosti dle okresů pro potřeby Krajského úřadu práce v Liberci z hlediska hodnocení vývoje územní a strukturální diferenciacie nezaměstnaných a osob ohrožených na trhu práce.

Metody:

Tabelární a kartografické zpracování časových řad údajů o struktuře nezaměstnanosti a jejich vzájemné porovnání. Řízené rozhovory s pracovníky úřadů práce.

Literatura:

Lebiedzík, M.: Hospodářská politika EU, Slezská Univerzita v Opavě, Karviná, 2000.

Skokan, K.: Evropská politika, v kontextu vstupu České republiky do Evropské unie, Repronis Ostrava, 1. vydání, 114 stran, Ostrava, 2003.

Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Libereckého kraje v letech 2000-2005. ČSÚ Liberec 2006.

Vybrané oblasti udržitelného rozvoje v Libereckém kraji. ČSÚ Liberec 2007.

- ESF - CR /online/. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/>>.
- Euroskop.cz - Úvod do strukturálních fondů v České republice /online/. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/42281/120235/clanek/uvod-do-strukturalnich-fondu-v-ceske-republice/strukturalni-politika-2004-2006/>>.

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom(a) povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

Datum

Podpis

Poděkování

Chtěla bych tímto způsobem poděkovat všem, kteří mi byli nápomocni při zpracování této diplomové práce. Jmenovitě především vedoucímu práce panu Dr. Václavovi Poštolkovi za Katedru geografie při Technické univerzitě v Liberci, panu Ing. Denisi Tomášovi za Úřad práce v Liberci, jako konzultantovi za podnětné rady a informace při tvorbě práce, dále pak Bc. Markovi Šípošovi za pomoc s odborným překladem do cizího jazyka a také musím poděkovat své rodině za psychickou podporu a vytvoření ideálních podmínek během studia.

Anotace

V diplomové práci je popsána regionální politika Evropské unie včetně programovacích období 2004 – 2006 a 2007 – 2013. Čtenář je dále zasvěcen do problematiky strukturálních fondů, zejména Evropského sociálního fondu (ESF). V další části se práce zabývá operačními programy Evropské unie, které se zabývají zaměstnaností a jsou proto pro práci stěžejní. Dále se práce zaměřuje na využívání prostředků z Evropského sociálního fondu a řešení nezaměstnanosti v Libereckém kraji a jeho okresech. K závěru je zhodnocena vzniklá stávající situace. Popsány a zhodnoceny jsou zde i jednotlivé projekty ESF, jež se zaměstnaností zabývají.

Klíčová slova

Strukturální fondy (SF), Evropský sociální fond (ESF), operační programy, programovací období, národní projekt, grantový projekt, zaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost.

Annotation

Dissertation contains European Union regional policy, including programming periods 2004- 2006 and 2007- 2013. Reader is then inducted into Structural Funds sphere, above all the European Social Fund (ESF).

Following part put our minds to operational programs of the European Union, those are engaged in employment and their operations are vitally important for my dissertation. Next point is focused on utilization of financial resources of the ESF, solving unemployment problem in Liberec region and its districts. Recent situation is analysed in conclusion. Description and classification of particular ESF employment project is attached likewise.

Key words

Structural funds, European Social Fund, operational programmes, programming periods, national funds (project), grant project, employment, long-term unemployment.

Die Annotation

In dieser Diplomarbeit ist Standortpolitik der Europäischen Union einschließlich programmierender Zeitperiode 2004 – 2006 und 2007 – 2013 beschrieben. Leser ist weiter in der Problematik der strukturellen Fonds, besonders europäischen sozialen Fonds (ESF) eingeweiht. In weiterem Teil beschäftigt sich die Arbeit mit operativen Programme der Europäischen Union, die sich mit der Beschäftigung befassen und sind dadurch für die Arbeit grundlegend. Weiter orientiert sich die Arbeit an Ausnutzung der Mittel aus dem europäischen Sozialfond und Lösung der Arbeitslosigkeit in Liberec Rand und seinen Kreisen. Auf dem Ende ist die entstehende Situation ausgewertet. Auch die einzelnen Projekte ESF, die sich mit der Beschäftigung befassen sind hier beschrieben und ausgewertet.

Die Schlüsselworte

Der Strukturfonds, Europäischer Sozialfond, Operationelles Programmes, Förderperiodes, National Projekt, Grant Projekt, die Beschäftigung, langfristige Arbeitslosigkeit.

OBSAH

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | ÚVOD..... | 11 |
| 2 | REGIONÁLNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE (EU)..... | 13 |
| 2.1 | Vývoj regionální politiky | 13 |
| 2.2 | Strukturální fondy EU jako hlavní nástroj regionální politiky..... | 14 |
| 2.2.1 | Evropský sociální fond ESF | 16 |
| 2.2.1.1 | Cíle Evropského sociálního fondu | 18 |
| 2.2.1.2 | Řídící orgán ESF a partneři | 18 |
| 2.3 | Vymezení regionů pro regionální politiku | 19 |
| 2.4 | Principy regionální politiky EU | 21 |
| 3 | PROGRAMOVACÍ OBDOBÍ 2004 – 2006..... | 23 |
| 3.1 | Cíle regionální politiky 2004 – 2006..... | 23 |
| 3.2 | Programy financované z ESF v období 2004 – 2006..... | 24 |
| 3.3 | Operační program rozvoj lidských zdrojů = OP RLZ..... | 26 |
| 3.3.1 | Stručná charakteristika OP RLZ | 27 |
| 3.3.2 | Priority programu OP RLZ | 27 |
| 3.3.3 | Kdo se podílí na realizaci OP RLZ..... | 28 |
| 4 | PROGRAMOVACÍ OBDOBÍ 2007 – 2013..... | 29 |
| 4.1 | Cíle regionální politiky 2007 – 2013..... | 29 |
| 4.2 | Programy financované z ESF v období 2007 – 2013..... | 30 |
| 4.3 | Operační program lidské zdroje a zaměstnanost = OP LZZ | 31 |
| 4.3.1 | Stručná charakteristika OP LZZ | 31 |
| 4.3.2 | Priority programu OP LZZ | 33 |
| 5 | LIBERECKÝ KRAJ..... | 36 |
| 5.1 | Charakteristika Libereckého kraje jako potenciálního zaměstnavatele..... | 37 |
| 5.2 | Dlouhodobá nezaměstnanost..... | 38 |
| 5.2.1 | Osoby dlouhodobě nezaměstnané..... | 38 |
| 5.2.2 | Osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností..... | 38 |
| 5.3 | Metodika výpočtu míry nezaměstnanosti..... | 39 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 5.3.1 | Původní metodika – do roku 2004..... | 39 |
| 5.3.2 | Nová metodika – od roku 2004..... | 40 |
| 5.4 | Nezaměstnanost v Libereckém kraji | 41 |
| 5.4.1 | Nezaměstnanost v okresech Libereckého kraje | 43 |
| 5.4.2 | Nezaměstnanost v mikroregionech Libereckého kraje | 45 |
| 5.5 | Nezaměstnanost v mikroregionech okresu Liberec | 48 |
| 5.5.1 | Nezaměstnanost osob ve věku „50+“ | 52 |
| 6 | PROJEKTY ESF K ZLEPŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI V LIBERECKÉM KRAJI 2004 – 2006 | 55 |
| 6.1 | Národní projekty 2004 – 2006 v Libereckém kraji | 56 |
| 6.2 | Grantová schémata 2004 – 2006 v Libereckém kraji..... | 59 |
| 6.2.1 | Opatření 1.1 | 60 |
| 6.2.1.1 | Realizované projekty v rámci opatření 1.1 v Libereckém kraji..... | 61 |
| 6.2.2 | Opatření 4.1 | 65 |
| 6.2.2.1 | Realizované projekty v rámci opatření 4.1 v Libereckém kraji..... | 66 |
| 6.3 | Zlepšování zaměstnanosti u osob nad 50 let věku | 70 |
| 6.3.1 | Návrat do práce v Libereckém kraji | 71 |
| 7 | PROJEKTY ESF K ZLEPŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI V LIBERECKÉM KRAJI 2007 – 2013 | 75 |
| 7.1 | „Kariéra po padesátce“ | 77 |
| 7.1.1 | Charakteristika a cíle projektu | 78 |
| 7.1.2 | Poradenství..... | 79 |
| 7.1.2.1 | Individuální poradenství | 80 |
| 7.1.2.2 | Pracovní diagnostika..... | 80 |
| 7.1.2.3 | Osobnostní diagnostika..... | 81 |
| 7.1.3 | Rekvalifikace | 81 |
| 7.1.4 | Inovativnost projektu | 82 |
| 7.2 | Porovnání a zhodnocení projektů „Návrat do práce“ a „Kariéra po padesátce“ | 83 |
| 8 | ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V DOBĚ EKONOMICKÉ KRIZE POMOCÍ ESF V LIBERECKÉM KRAJI | 85 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 8.1 | Projekty zaměřující se na zaměstnance | 85 |
| 8.2 | Projekty zaměřující se na zaměstnavatele | 86 |
| 9 | ZÁVĚR | 90 |
| 10 | SEZNAM ZDROJŮ | 92 |
| 11 | SEZNAM PŘÍLOH..... | 98 |

Seznam zkratek

| | |
|-----------|---|
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| EAGGF – G | Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond |
| EHP | Evropská hospodářská politika |
| EHS | Evropské hospodářské společenství |
| ERDF | Evropský fond regionálního rozvoje. |
| ESF | Evropský sociální fond |
| EU | Evropská unie |
| ILO | Mezinárodní organizace práce |
| JPD | Jednotný programový dokument |
| MN | Míra nezaměstnanosti |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| OECD | Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj |
| OP LZZ | Operační program lidské zdroje a zaměstnanost |
| OP RLZ | Operační program Rozvoj lidských zdrojů |
| ORP | Obce s rozšířenou působností |
| ŘO | Řídící orgán |
| SROP | Společný regionální operační program |
| SÚPM | Společensky účelné pracovní místo |
| ÚP | Úřad práce |
| VPP | Veřejně prospěšná práce |
| ZS | Zprostředkující subjekty |

1 ÚVOD

Po vstupu do Evropské unie (EU) se České republice otevřela jedinečná možnost využívat Strukturální fondy EU. Tyto fondy jsou nástrojem regionální politiky Unie, která si klade za cíl pomoci těm regionům EU, které jsou v rámci Unie chudší, nebo čelí nějakému aktuálnímu problému (např. průmyslové restrukturalizaci či vysoké míře nezaměstnanosti). Strukturální fondy pozitivně přispívají ke snižování regionálních rozdílů a ke zlepšování životního prostředí. Různou měrou se podílejí na výstavbě infrastruktury, investují do lidských zdrojů a podporují podnikatelské prostředí. [44]

K vytvoření společné regionální politiky jako nástroje na zmírnění těchto nerovností prostřednictvím finanční pomoci docházelo postupně. [4, s.440]

Problém nezaměstnanosti není problém pouze České republiky, ale i ostatních států Evropské unie. Díky EU je možné využívat prostředky ze strukturálních fondů, které pomáhají řešit problémy nezaměstnanosti.

V mé diplomové práci se zabývám otázkou zlepšování politiky zaměstnanosti v Libereckém kraji pomocí programů financovaných z ESF. Téma jsem si vybrala, protože mě tato problematika zajímá a také proto, že se v současné době jedná o velmi aktuální téma a v době krize nabývá politika zaměstnanosti na významu. Jsem si tedy vědoma, že tento problém je vážný a je velkou příležitostí využít prostředky z EU k zlepšení zaměstnanosti lidí. Pro mou práci jsem si vybrala jednu z nejohroženějších skupin – osoby ve věku nad 50 let. Tuto skupinu jsem si zvolila proto, že právě tyto lidé patří mezi nejohroženější skupinu osob, která se mnohdy dostane do situace, kdy zaměstnanci léta pracují v jedné firmě, která zkrachuje, restrukturalizuje se a dojde tak na jejich propouštění. V té chvíli nezaměstnaní zjistí, že nic jiného neumí a nastane otázka: co budou dělat deset let před důchodem? Cílem mé práce je nalézt možnosti využití ESF v otázce nezaměstnanosti v Libereckém kraji, zjistit jakým způsobem je možné využívat prostředky z ESF a zhodnotit konkrétní projekty. Při hodnocení jednotlivých projektů se zaměřuji na skupinu ve věku nad 50 let. Situaci této skupiny podrobně analyzuji v jednotlivých mikroregionech okresu Liberec. V závěru mé práce zhodnotím konkrétní projekty z programovacího období

2004 – 2006 a 2007 – 2013, které řeší zlepšování situace zaměstnanosti osob ve věku 50 let a více. A přidám i aktuální projekty a hodnocení schopnosti Libereckého kraje vypořádat se s náhlým nárůstem nezaměstnanosti v souvislosti s probíhající celosvětovou hospodářskou recesí, která se projevila koncem roku 2008.

2 REGIONÁLNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE (EU)

Regionální politika Evropské unie, nazývaná též politika hospodářské a sociální soudržnosti (HSS), je odrazem principu solidarity uvnitř Evropské unie, kdy bohatší státy přispívají na rozvoj chudších států a regionů, aby se zvýšila kvalita života obyvatel celé Evropské unie. [41]

Evropská unie je jednou z nejvíce prosperujících ekonomických oblastí na světě. Od vstupu deseti členských zemí 1. května 2004 a dvou nových členských zemí dne 1. ledna 2007 má Evropská unie silný vnitřní trh a představuje lidský potenciál více než 500 milionů občanů. Ekonomické a sociální rozdíly mezi členskými státy a jejich regiony však její dynamiku celkově oslabují.

Společenství posiluje svou hospodářskou a sociální soudržnost s cílem především snížit rozdíly v úrovni rozvoje různých regionů. Členské státy se proto podílejí na evropské regionální politice spolufinancované evropskými fondy, strukturálními fondy a Fondem soudržnosti, které jsou konkrétním vyjádřením solidarity Společenství (Evropská solidarita je totiž uvedena již v preambuli Smlouvy o Evropské unii).

Solidarita se zabývá otázkami jako je zaměstnání, vzdělání, konkurenceschopnost podniků, investice do infrastruktury, informační společnosti, výzkumu a kvality životního prostředí spadají především do pravomocí úřadů a hospodářských subjektů v každém členském státě a regionu, nikoliv však výhradně. [42]

2.1 Vývoj regionální politiky

Rozvoj politiky soudržnosti je těsně spojen s historií prohlubování a rozšiřování Unie. Lze skutečně nalézt mnoho paralel mezi procesem evropské integrace na jedné straně a rostoucí důležitostí politiky soudržnosti na straně druhé.

Již delší dobu se prosazuje trend poklesu výdajů na společnou zemědělskou politiku a souběžně jsou posilovány prostředky věnované na regionální politiku. A to právě proto, že postavení regionální politiky v rámci politik EU je systematicky posilováno.

Postupně všechny členské země Evropské unie přistoupily k realizaci vlastní národní regionální politiky, pomocí níž usilují o snížení rozdílů v životní úrovni mezi regiony a bojují s vysokou regionální nezaměstnaností. Podporují zpravidla socioekonomické struktury v zaostávajících regionech či v územích s nevyhovující strukturou průmyslu.

Evropská unie provádí regionální politiku na několika úrovních:

1. **nadnárodní úrovní** (regionální politika prováděná relativně nezávisle přímo EU);
2. **regionální úrovní** (ve většině zemí, dlouhodobě posilována);
3. **národní úrovní** (silně diferencovaná regionální politika uskutečňovaná jednotlivými členskými zeměmi, postupně však přejímající některá společná pravidla). [22]

2.2 Strukturální fondy EU jako hlavní nástroj regionální politiky

Evropská unie má k dispozici čtyři strukturální fondy, přes které rozděluje finanční pomoc k řešení strukturálních ekonomických a sociálních problémů tak, aby se snížily rozdíly mezi různými regiony a sociálními skupinami. Jedná se o:

1. Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF),
2. Evropský sociální fond (ESF),
3. Evropský orientační a záruční fond pro zemědělství (EAGGF),
4. Finanční nástroj pro usměrňování rybolovu (FIFG). [22]

1. Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF)

Přispívá k rozvoji a strukturálnímu vyrovnávání zaostávajících regionů k ekonomické a sociální konverzi oblastí, potýkajících se strukturálními problémy.

2. Evropský sociální fond - ESF:

Je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnáváním příležitostí v přístupu na trh práce.

Mezi jeho kompetence patří:

- integrace nezaměstnaných, zejména osob postižených;
- dlouhodobou nezaměstnaností;
- integrace mladých lidí do pracovního procesu;
- integrace osob vyloučených z trhu práce;
- podpora stejných příležitostí na trhu práce;
- adaptace pracovníků na průmyslové změny;
- stabilizace a růst zaměstnanosti;
- posílení lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii;
- posílení systému vzdělávání a další kvalifikace.

3. Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond - EAGGF:

Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu je určena na podporu konkurenceschopnosti zemědělství jakožto klíčové aktivity ve venkovských oblastech. Zajišťuje diverzifikaci činností ve venkovských oblastech a pomáhá udržet jejich osídlení.

4. Finanční nástroj pro podporu rybolovu - FIG:

Podporuje dosažení rovnováhy mezi přírodními zdroji sloužícími k rybolovu a jejich využíváním. Pomáhá udržet konkurenceschopný rybářský průmysl a revitalizuje oblasti závislé na rybolovu. [22, 40, 44]

Zvláštní postavení zaujímá tzv. **Kohezní fond**. Maastrichtská smlouva stanovuje, že finanční prostředky z Kohezního fondu (Fondu soudržnosti) by měly být poskytovány "členským státům s HDP na obyvatele nižším než je 90% průměru Společenství, které mají program vedoucí ke splnění podmínek hospodářské konvergence" (např. v roce 1999 pouze čtyři členské státy - Řecko, Irsko, Portugalsko a Španělsko - vyhovovaly tomuto kritériu a mohly z Kohezního fondu čerpat prostředky).

Kohezní fond financuje dva typy projektů:

- environmentální projekty přispívající k environmentální politice Společenství;
- environmentální projekty přispívající k environmentální politice Společenství a zejména k prioritám pátého programu politiky a akcí vztahujících se k životnímu prostředí a trvale udržitelnému rozvoji;
- projekty společného zájmu v oblasti dopravní infrastruktury, které jsou součástí realizace priority transevropských sítí vytyčené Společenstvím (např. železnice,...);
- k prioritám pátého programu politiky a akcí vztahujících se k životnímu prostředí a trvale udržitelnému rozvoji. [40, 20]

2.2.1 Evropský sociální fond ESF

Evropský sociální fond je nedílnou součástí politiky Evropské unie v oblasti ekonomické a sociální soudržnosti a evropské sociální politiky. Jako jeden ze čtyř strukturálních fondů přispívá k překlenutí rozdílů v životní úrovni, které existují mezi lidmi a regiony v Evropské unii. Ze zdrojů Evropské unie financuje Evropský sociální fond pomoc členským státům při plnění společně odsouhlasených cílů a podporuje jejich aktivity směřující ke zlepšení perspektiv lidí při hledání práce a získávání požadovaných kvalifikací. Z ESF může Česká republika po svém vstupu do EU čerpat finanční prostředky na investice do lidských zdrojů. [46]

K hlavním oblastem politiky ESF se řadí:

1. rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce;
2. podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce;
3. podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání;
4. podpora kvalifikované, vzdělané a flexibilní pracovní síly;
5. opatření na zlepšení přístupu žen na trh práce.

Evropský sociální fond se přednostně soustřeďuje na podporu potřeb jednotlivců s cílem zvýšit jejich zaměstnatelnost, snížit nezaměstnanost a podpořit sociální integraci. Lze jej však využít i pro podporu na zlepšení systémů a struktur tak, aby trh práce fungoval lépe.

Děje se tak prostřednictvím investic do rozvoje lidských zdrojů, tedy zejména podporou vzdělávání, modernizací služeb zaměstnanosti, spoluprací mezi vzdělávacími a výzkumnými institucemi a podporou adaptability a podnikání. ESF věnuje zvláštní pozornost podpoře rovných příležitostí při vstupu na trh práce. [46]

Základním programovým dokumentem, který specifikuje možné oblasti podpory z ESF, je Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) - vymezuje priority a opatření, která pokrývají problematiku zaměstnanosti, zaměstnatelnosti, včetně integrace specifických skupin ohrožených sociální exkluzí, rovných příležitostí pro muže a ženy, rozvoje celoživotního učení a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. MPSV jako tzv. Řídící orgán (ŘO) má celkovou odpovědnost za implementaci ESF, koordinaci sektoru rozvoje lidských zdrojů, programování, řízení a kontrolu programů formou řádného informování všech potenciálních příjemců pomoci, přidělování prostředků konečným příjemcům, sledování čerpání pomoci a vyhodnocení programu. [31]

České republice, respektive Ministerstvu školství mládeže a tělovýchovy (MŠMT), se otevírá možnost spolufinancovat z prostředků Evropského sociálního fondu zejména aktivity podporující rozvoj a zkvalitňování počátečního vzdělávání (modernizace vzdělávacích programů, rozvoj klíčových dovedností, usnadňování pracovního uplatnění), rozvoj a zdokonalování systému vzdělávání a získávání kvalifikace, včetně vzdělávání učitelů, dále aktivity podporující vytváření vazeb mezi trhem práce a vzdělávacími, školícími a výzkumnými institucemi, včetně důrazu na lepší přípravu lidí pro uplatnění na trhu práce. [46]

Mezi hlavní priority, na jejichž základě žádají a následně získávají členské státy finanční podporu z Evropského sociálního fondu, patří především priority zlepšování vzdělávacího systému a kvality počátečního vzdělávání, rozvoj vědy, výzkumu a technického vzdělávání, rozvoj odborného a podpora dalšího vzdělávání. Realizace kurikulárních inovací, podpora vzdělávání učitelů, podpora terciárního sektoru, podpora vzniku struktury certifikací a akreditací nebo prevence předčasného opouštění školy jsou pak aktivitami, které naplňují jednotlivá opatření. [46]

2.2.1.1 Cíle Evropského sociálního fondu

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce.
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce.
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce.
- Celoživotní vzdělávání.
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly.
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání.
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce.
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. [20]

2.2.1.2 Řídící orgán ESF a partneři

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí a je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu v ČR. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má na starost Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost. Třetí Operační program Praha – Adaptabilita řídí Magistrát hlavního města Praha.

Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy. [20]

2.3 Vymezení regionů pro regionální politiku

Každý členský stát EU má za sebou samostatný vývoj územněsprávního členění respektujícího přirozené potřeby státní správy a obyvatel. Z toho důvodu existuje v Evropské unii 27 různých systémů správního členění, což omezuje možnosti vzájemného statistického a ekonomického srovnávání regionů pro účely politiky HSS.

Pro statistické monitorování a analýzy ekonomické a sociální situace v regionech byla proto v roce 1988 zavedena jednotná nomenklatura územních statistických jednotek (NUTS). Na jejím základě jsou dle počtu obyvatel definovány tři hlavní úrovně regionálního členění území.

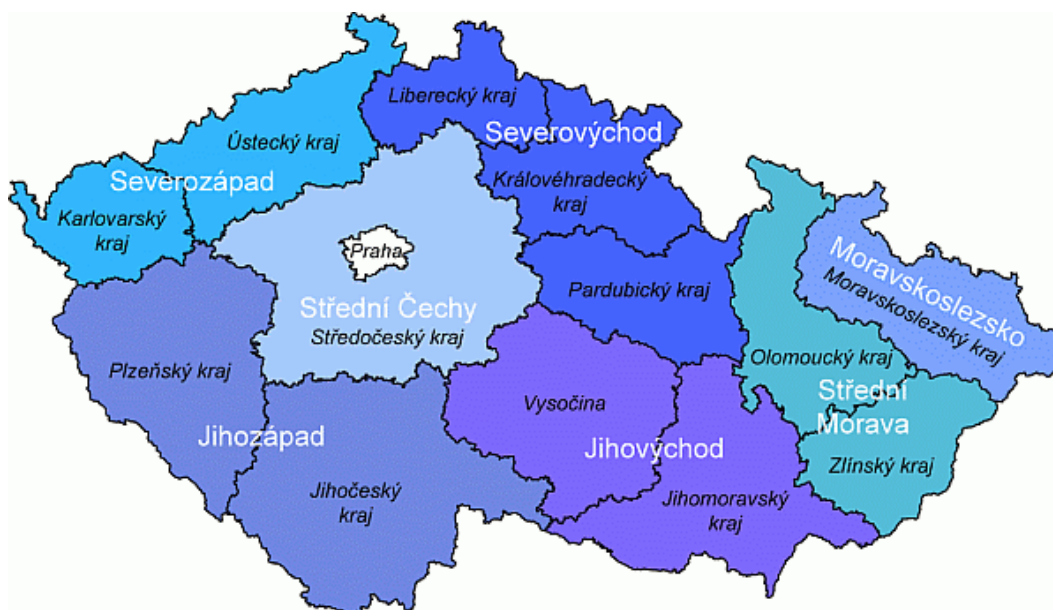
Tab. č. 1: Regionální členění území podle EU.

| Úroveň | Doporučený minimální počet obyvatel | Doporučený maximální počet obyvatel |
|-----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| NUTS I | 3 000 000 | 7 000 000 |
| NUTS II | 800 000 | 3 000 000 |
| NUTS III | 150 000 | 800 000 |

Data zdroj: [41]

Česká republika byla historicky tradičně dělena na kraje odpovídající úrovni NUTS III, avšak kvůli vstupu do Evropské unie musela zavést mezi stát a kraje ještě jeden stupeň členění odpovídající úrovni NUTS II: regiony soudržnosti. Právě na úrovni NUTS II je totiž směřována podpora z fondů EU v cíli Konvergence a částečně též Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

Mapa č. 1: Skladba 14 krajů (NUTS III) České republiky do 8 regionů soudržnosti (NUTS II).



Data zdroj: [41]

Kromě tří úrovní NUTS ještě existují dvě nižší úrovně územněsprávního statistického členění, které však již nejsou určující pro rozdělení prostředků z fondů EU. Jedná se o tzv. místní administrativní jednotky (LAU). [41]

Tab. č. 2: Členění území České republiky podle EU.

| Úroveň | Název | Počet jednotek |
|-----------------|---------------------|--------------------------|
| NUTS I | Stát | 1 |
| NUTS II | Regiony soudržnosti | 8 |
| NUTS III | Kraje | 14 |
| LAU I | Okresy | 76 + 15 pražských obvodů |
| LAU II | Obce | 6 249 |

Data zdroj: [41]

2.4 Principy regionální politiky EU

Fungování regionální (strukturální) politiky EU je postaveno na několika základních principech, které se odrážejí v programové a právní úpravě celého procesu poskytování pomoci. Strukturální politika a v podstatě i využívání Strukturálních fondů (vč. ESF) vychází z pěti základních (operačních) principů:

1. Princip koncentrace (zásada koncentrace úsilí).
2. Princip partnerství (komplementarity).
3. Princip programování.
4. Princip adicionality (doplňkovosti).
5. Princip monitorování a vyhodnocování. [39]

1. Princip koncentrace

Jedná se o zásadu koncentrace úsilí spočívající v co nejúčinnějším využití prostředků fondů k realizaci předem stanovených cílů tak, aby nebyly rozměňovány na řadu drobnějších a méně významných akcí. Jde o snahu věnovat nejvíce prostředků do regionů s největšími problémy, pokud možno na projekty přinášející maximální užitek.

2. Princip partnerství

Zahrnuje úzkou spolupráci mezi Evropskou komisí a odpovídajícími orgány na národní, regionální a místní úrovni, určenými každým členským státem pro všechny etapy přípravy a realizaci podpůrných programů. Na konkrétním rozdělení prostředků se tak podílejí samotní příjemci, tj. regiony, města, obce i soukromé subjekty, pro něž jsou prostředky určeny.

3. Princip programování

Klade důraz na komplexní přístup k řešení problémových regionů. Prostředky fondů jsou alokovány na základě víceletých a víceoborových programů předkládaných Evropské komisi vládou členské země, nikoliv na základě

jednotlivých projektů. Na realizaci konkrétního programu se v souladu s principem koncentrace podle potřeby podílí všechny Strukturální fondy.

4. Princip adicionality (doplňkovosti)

Princip směřuje k zajištění toho, že financování z fondů Společenství se nevyužije jako náhrada národních strukturálních subvencí. Tzn., že prostředky ze Strukturálních fondů EU pouze doplňují výdaje členských států. Členské státy musí poskytnout finanční informace potřebné k ověření adicionality při vytváření plánů a pak pravidelně během poskytování pomoci, přičemž nesmí v důsledku podpory ze SF snížit vlastní výdaje, např. nelze snížit ve státním rozpočtu výdaje na dopravní infrastrukturu v důsledku podpory tohoto okruhu investic z EU.

5. Princip monitorování a vyhodnocování.

Jde o průběžné sledování a vyhodnocování prováděných opatření a celkové efektivnosti vynakládaných prostředků. Před schválením projektu je vyžadováno podrobné hodnocení jeho dopadů, následuje průběžné monitorování realizace projektu a nakonec zhodnocení skutečných přínosů projektu (předběžné hodnocení (ex ante), střednědobé hodnocení (interim), následné hodnocení (ex post)). Význam tohoto principu se neustále zvyšuje. V současnosti se začínají uplatňovat ještě další dva principy, a to principy subsidiarity a solidarity. [39, 20]

3 PROGRAMOVACÍ OBDOBÍ 2004 – 2006

V době kdy píší svou práci, skončilo programovací období 2000 – 2006 EU. Česká republika mohla v tomto období čerpat finanční prostředky v letech 2004 – 2006.

3.1 Cíle regionální politiky 2004 – 2006

Hlavním cílem je vytváření pracovních míst. Stručně řečeno se jedná o posílení hospodářské, sociální i územní "soudržnosti" Unie.

Pro šestileté programové období 2000 - 2006 byly Evropskou komisí vytyčeny tři cíle, kterých se Česká republika držela ve svém zkráceném programovacím období 2004 – 2006.

Regiony v zemích Evropské unie jsou rozděleny podle sociální a hospodářské úrovně na tři typy (tzv. cíle), v jejichž rámci jsou určena pravidla pro čerpání prostředků z jednotlivých strukturálních fondů.

1. Cíl 1 - Podpora rozvoje a strukturálních změn zaostávajících regionů.
2. Cíl 2 - Podpora regionům procházejícím průmyslovou restrukturalizací a venkovským oblastem.
3. Cíl 3 - Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělání. [40, 20]

Cíl 1 – Podpora rozvoje a strukturálních změn zaostávajících regionů

Regiony s HDP pod hranicí 75% průměru EU se mohou těšit podpoře udržitelného rozvoje zejména prostřednictvím investic do výroby a strukturálního přizpůsobení regionů, jejichž rozvoj zaostává. Cíl 1 je dosahován za podpory prostředků ze všech čtyř strukturálních fondů - ERDF, ESF, EAGGF a FIFG (týká se regionů – NUTS II, jejichž HDP/obyvatele za poslední 3 roky <75 % EU = celá ČR mimo Prahu).

Cíl 2 – Podpora regionům procházejícím průmyslovou restrukturalizací a venkovským oblastem

Všechny oblasti, které nespádají pod Cíl 1 a které dlouhodobě vykazují vysokou míru nezaměstnanosti, kriminality, špatnou úroveň školství nebo životního prostředí. Příspěvek ze strukturálních fondů může tvořit maximálně 50% veškerých uznatelných nákladů projektů. Cíl 2 je naplňován z prostředků ERDF, ESF, FIFG (v ČR pouze NUTS II Praha).

Cíl 3 – Zahrnuje opatření zaměřená na přizpůsobení politiky zaměstnanosti, vzdělávání a odbornou přípravu v oblastech, které nejsou pokryty cíli 1 a 2.

Záměrem Cíle 3 je rozvíjet aktivity týkající se lidských zdrojů. Jde zejména o pomoc členským státům přizpůsobovat a modernizovat jejich systémy vzdělávání a zaměstnanosti v oblastech, které nejsou pokryty Cílem 1.

Snížení nezaměstnanosti prostřednictvím rekvalifikace, vzdělávání a školení. Jediný fond, jehož finanční prostředky jsou použity na dosažení Cíle 3 je ESF. Příspěvek z ESF může tvořit maximálně 50% veškerých uznatelných nákladů projektů (v ČR pouze NUTS II Praha). [40, 20]

3.2 Programy financované z ESF v období 2004 – 2006

V programovém období 2004-2006 v ČR v rámci Cílů 1, 2 a 3 politiky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie realizovala 16 programů podpory fondů EU s celkovou alokací zhruba 80 mld. Kč.

Programy, které umožňovaly čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2004-2006 v České republice a hlavním městě Praze byly:

1. OP Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ).
2. Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (JPD 3).
3. Iniciativa Společenství CIP EQUAL.
4. Společný regionální operační program (SROP).

1. Operační program rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)

Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. Jelikož tento operační program řeší otázky týkající se tématu mé práce, budu se mu podrobněji věnovat v samostatné kapitole. [10, s.62]

2. Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD3)

JPD3 je referenčním dokumentem, na jehož základě je poskytována podpora rozvoji lidských zdrojů na území hlavního města Prahy s využitím českých národních zdrojů ESF. Hlavním cílem programu je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje. [10,s.62]

3. Program Iniciativy Společenství CIP EQUAL

Hlavním cílem Iniciativy Společenství EQUAL je přispívat k zajišťování rovného přístupu k zaměstnání prostřednictvím hledání a ověřování postupů potlačujících diskriminaci a nerovnost při práci a při hledání zaměstnání. Jde o iniciativu, která je součástí strategie zaměstnanosti EK a pro členské země EU je financována z ESF. [10, s.62]

4. Společný regionální operační program (SROP)

Je komplementární s operačními programy jednotlivých sektorů a s Fondem soudržnosti, rozšiřuje jejich dopad na místní úroveň a orientuje se na společné rozvojové potřeby regionů. [10,s.62]

Cílem SROP je především dosažení trvalého hospodářského růstu i růstu kvality života obyvatel regionů prostřednictvím nových ekonomických aktivit s důrazem na tvorbu pracovních míst v regionálním i místním měřítku, na zlepšení kvality infrastruktury a životního prostředí, na všeobecný rozvoj lidských zdrojů a na prohlubování sociální integrace. [23, 35]

Příklady podporovaných projektů 2004 – 2006

Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných;
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel;
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance;
- podpora začínajícím OSVČ;
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti;
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání;
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele;
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky;
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia;
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

3.3 Operační program rozvoj lidských zdrojů = OP RLZ

OP RLZ je operačním programem pro období 2004 – 2006, který se, jak už jsem se zmínila dříve, zabývá zlepšováním zaměstnanosti. V současnosti už probíhá až na výjimky závěrečné finanční vyúčtování OP RLZ.

OP RLZ podporuje vysokou a kvalitní úroveň zaměstnanosti založenou na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, včetně integrace ohrožených skupin sociální exkluzí, rovné příležitosti pro muže a ženy, rozvoj celoživotního učení a adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. [10, s.62]

3.3.1 Stručná charakteristika OP RLZ

Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. Souběžně s řešením problematiky rozvoje lidských zdrojů jsou v OP RLZ uplatňovány také čtyři průřezové politiky celospolečenského významu, tzv. horizontální témata, jejichž prostřednictvím dochází k propojení všech specifických i globálních cílů napříč celým programem. Horizontální témata nebo-li principy jsou:

- rovné příležitosti;
- udržitelný rozvoj;
- informační společnost;
- podpora místním iniciativám. [17]

3.3.2 Priority programu OP RLZ

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje celkem 4 priority a 10 Opatření (viz tab. 3), které svým rozsahem pokrývají následující oblasti:

1. aktivní politiku zaměstnanosti;
2. integraci specifických skupin ohrožených sociální exkluzí (sociálním vyloučením);
3. rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce;
4. rozvoj celoživotního učení zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. [17]

Tab. č. 3: Rozdělení priorit a opatření v programu OP RLZ.

| OP RLZ | | | |
|--|--|--|--|
| Priorita 1 | Priorita 2 | Priorita 3 | Priorita 4 |
| Aktivní politika zaměstnanosti | Sociální integrace a rovnost příležitostí | Rozvoj celoživotního učení | Adaptabilita a podnikání |
| Opatření 1.1 | Opatření 2.1 | Opatření 3.1 | Opatření 4.1 |
| Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání | Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí | Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání | Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti |
| Opatření 1.2 | Opatření 2.2 | Opatření 3.2 | Opatření 4.2 |
| Modernizace veřejných služeb a zaměstnanost | Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce | Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje | Specifické vzdělávání |
| | Opatření 2.3 | | Opatření 3.3 |
| | Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb | | Rozvoj dalšího profesního vzdělávání |

Data zdroj: [17]

3.3.3 Kdo se podílí na realizaci OP RLZ

Řízení OP RLZ probíhá podle dohodnuté implementační struktury, která zahrnuje v řídicí rovině Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) jako Řídicí orgán celého OP RLZ a Zprostředkující subjekty, kterými jsou pro vybraná Opatření Správa služeb zaměstnanosti MPSV, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Nadace rozvoje občanské společnosti. Řídicí orgán deleguje na tyto implementační orgány některé činnosti, zejména výběr projektů, uzavírání závazků, monitorování, kontrolu projektů a ověřování žádostí o platby. ZS budou také zajišťovat odpovídající informovanost konečných uživatelů (příjemců pomoci) partnerů o možnostech financování z příslušných opatření OP RLZ a jeho propagaci. [17]

4 PROGRAMOVACÍ OBDOBÍ 2007 – 2013

Pro období 2007-2013 bylo navrženo obecné nařízení, kterým se stanoví společný soubor pravidel pro všechny nástroje, a dále specifická nařízení pro Evropský sociální fond (ESF), Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF), a Fond soudržnosti. Dále bylo navrženo nové nařízení, které členským státům a regionům poskytne volitelný rámec pro zřízení orgánů pro přeshraniční spolupráci (Evropské uskupení pro přeshraniční spolupráci).

V období 2007-2013 se České republice nabízí až 26,69 mld. €, které může čerpat z fondů EU. Pro úspěšné čerpání musí náš stát přidat navíc přibližně 132,83 mld. Kč z národních zdrojů na spolufinancování projektů, jelikož Evropská unie financuje maximálně 85 % způsobilých výdajů. [36, 16]

4.1 Cíle regionální politiky 2007 – 2013

V období 2007-2013 sleduje regionální politika tři cíle:

1. Cíl 1 – Konvergence.
2. Cíl 2 – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.
3. Cíl 3 – Evropská územní spolupráce. [41]

Cíl 1 – Konvergence:

Podporuje hospodářský a sociální rozvoj regionů na úrovni NUTS II s hrubým domácím produktem (HDP) na obyvatele nižším než 75 % průměru tohoto ukazatele pro celou Evropskou unii. Dále jsou k čerpání z tohoto cíle způsobilé státy, jejichž hrubý národní důchod (HND) na obyvatele je nižší než 90 % průměru tohoto ukazatele pro celou Evropskou unii. Tento cíl je financovaný z ERDF, ESF a FS a v České republice pod něj spadají všechny regiony soudržnosti s výjimkou Hl. m. Prahy.

Cíl 2 – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost:

Podporuje regiony na úrovni NUTS II nebo NUTS I, které přesahují limitní ukazatele pro zařazení do cíle Konvergence. Tento cíl je financovaný z ERDF a ESF a v České republice pod něj spadá Hl. m. Praha.

Cíl 3 – Evropská územní spolupráce:

Podporuje přeshraniční spolupráci regionů na úrovni NUTS III nacházejících se podél všech vnitřních a některých vnějších pozemních hranic a všech regionů úrovně NUTS III podél námořních hranic, které jsou od sebe obecně vzdáleny nejvýše 150 kilometrů. Dále je podporována meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. Tento cíl je financovaný z ERDF a v České republice pod něj spadají všechny regiony. [41]

4.2 Programy financované z ESF v období 2007 – 2013

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice a hlavním městě Praze jsou: [20]

1. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).
2. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK).
3. OP Praha – Adaptabilita (OPPA). [24]

1. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. [24] Jelikož se tento operační program zabývá tématem týkajícím se mé práce, budu se mu věnovat více v kapitole 6.

2. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je zaměřený na zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji. [24]

3. Operační program Praha Adaptabilita

Jde o zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. Naplnění globálního cíle v časovém horizontu programu (do roku 2013) přispěje k posílení udržitelného socioekonomického rozvoje regionu a ke zvýšení významu Prahy ve středoevropském prostoru v porovnání s ostatními metropolemi členských států. [18] Řízení těchto programů je rozděleno dle kompetencí jednotlivých subjektů. Operační program Lidské zdroje a Zaměstnanost je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí, která má bohaté zkušenosti s řízením programů již z prvního programovacího období. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a třetí program, který je výhradně určen pro území hl. m. Prahy, je v působnosti Magistrátu hl. m. Prahy. [16]

4.3 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost = OP LZZ

Jelikož v současné době jsou rozběhnuté programy programovacího období 2007 – 2013, budu se v této kapitole věnovat právě operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), který je stejně jako OP RLZ tématem týkajícím se mé práce.

4.3.1 Stručná charakteristika OP LZZ

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního

vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. [32]

Globálním cílem OP LZZ pro období 2007 – 2013 je „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“.

OP LZZ spadá mezi víceúčelové tematické operační programy. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Způsobilým územím je v těchto oblastech proto také Hl. m. Praha. [3]

Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €. [32]

Specifické cíle:

1. Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.
2. Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.
3. Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.
4. Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.
5. Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Horizontální témata:

Globální a specifické cíle OP LZZ úzce souvisejí s tzv. horizontálními tématy, které jdou napříč všemi operačními programy a měla by být respektována všemi žadateli o finanční podporu. Jedná se o dvě horizontální témata:

1. rovné příležitosti;
2. udržitelný rozvoj.

Principy:

V rámci OP LZZ budou rovněž uplatňovány tzv. principy, které se osvědčily ve zkráceném programovém období 2004 – 2006 v programu Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL). V rámci jednotlivých oblastí podpory bude zvláštní pozornost věnována principům:

- inovativnost;
- partnerství;
- mezinárodní spolupráce.

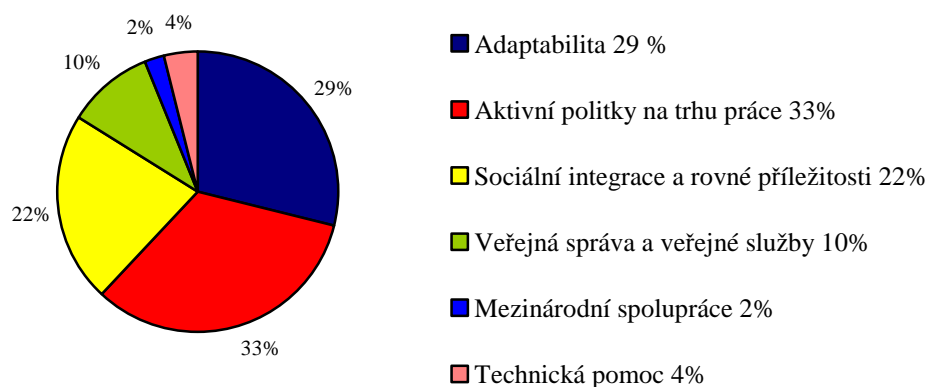
Celková alokace na OP LZZ pro období 2007 – 2013 činí EUR 2,1 mld., což představuje cca 7 % všech finančních prostředků EU. Míra spolufinancování OP LZZ z ESF dosáhne 85 %, zbývajících 15 % bude hrazeno ze státního rozpočtu ČR. Prostředky bude možné čerpat do konce roku 2015. [3]

4.3.2 Priority programu OP LZZ

OP Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje 6 prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy aktivit mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny a na jaké cílové skupiny zaměřeny. Jednotlivé prioritní osy OP LZZ jsou v souladu se specifickými cíli programu.

1. Adaptabilita.
2. Aktivní politiky na trhu práce.
3. Sociální integrace a rovné příležitosti.
4. Veřejná správa a veřejné služby.
5. Mezinárodní spolupráce.
6. Technická pomoc.

Graf č. 1: Podíl jednotlivých prioritních os na OP LZZ.



Data zdroj: [3]

Jak je z grafu patrné na „aktivní politiky na trhu práce“ je kladen největší důraz. Možná i proto, že je to velmi diskutované téma a zvláště v této době, kdy je potřeba posilovat politiky zaměstnanosti.

Tab. č. 4: Globální a specifické cíle, prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ.

| Globální cíl | Specifický cíl 1 | Prioritní osa 1 | Oblast podpory 1.1 |
|---|---|---|--|
| Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU | Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů | Adaptabilita | Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků |
| | | | Oblast podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků |
| | Specifický cíl 2 | Prioritní osy 2a a 2b | Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti |
| | Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti | Aktivní politiky trhu práce | Oblast podpory 2.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj |
| | | | Oblast podpory 3.1 Podpora sociální integrace |
| | Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených | Sociální integrace a rovné příležitosti | Oblast podpory 3.2 Podpora sociální integrace romských lokalit |
| | | | Oblast podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce |
| | | | Oblast podpory 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života |
| | Specifický cíl 4 | Prioritní osy 4a a 4b | Oblast podpory 4.1 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb |
| | Specifický cíl 5 | Prioritní osy 5a a 5b | Oblast podpory 5.1 Mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti |
| | | Prioritní osy 6a a 6b | Oblast podpory 6.1 Technická pomoc |
| | | Technická pomoc | Technická pomoc |

Data zdroj: [37]

5 LIBERECKÝ KRAJ

Hlavním cílem mé diplomové práce je zjistit možnosti využití prostředků z ESF k zlepšení zaměstnanosti v Libereckém kraji. Proto se v této kapitole zabývám nejdříve charakteristikou Libereckého kraje a následně pak prostředky, které v tomto kraji pomáhají zlepšit nezaměstnanost.

Liberecký kraj se rozprostírá na severu České republiky a zahrnuje území čtyř okresů - Liberec, Jablonec nad Nisou, Semily a Česká Lípa na celkové výměře 3163 km², což představuje 4% z celkové rozlohy České republiky a s výjimkou hlavního města Prahy má nejmenší rozlohu v republice. Spolu s Královéhradeckým a Pardubickým krajem tvoří region soudržnosti NUTS II - Severovýchod. Trvalé bydliště zde má téměř 434 tisíc obyvatel. Průměrná hustota 137,2 obyvatel na km² převyšuje republikový průměr. Na území Libereckého kraje se nachází 215 obcí, z toho 39 se statutem města.

Hlavním městem kraje a současně přirozeným centrem regionu je téměř stotisícový Liberec. Ten se sousedním městem Jabloncem nad Nisou vytváří jednu aglomeraci. Hranice kraje jsou na severu zároveň státní hranicí s Polskem a částečně se Spolkovou republikou Německo. Východní část kraje sousedí s Královéhradeckým krajem, na jihu přiléhá ke Středočeskému kraji a na západě ke kraji Ústeckému. V souvislosti s rozšířením přeshraniční spolupráce byl v roce 1991 ustaven Euroregion Neisse-Nisa-Nysa - dobrovolné sdružení obcí České republiky, Polska a Německa. Jeho členy jsou obce a města Libereckého kraje, obce Šluknovského výběžku a přilehlých okresů obou sousedních států. [26]

Mapa č. 2: Poloha Libereckého kraje v České republice. Zdroj: [14a]



Tab. č. 5: Statistické údaje Libereckého kraje v porovnání k České Republice k 1. 1. 2008.

| Ukazatel | Liberecký kraj | Česká republika |
|-------------------------------------|----------------|-----------------|
| Počet obyvatel | 437 325 | 10 467 542 |
| Počet cizinců | 15 536 | 388 625 |
| Průměrný věk | 39,8 | 40,3 |
| Index stáří | 91,2 | 102,4 |
| Míra ekonomické aktivity (v %) | 56,5 | 58,5 |
| Průměrná měsíční mzda (v Kč) | 21 763 | 24 282 |
| Nezaměstnanost (v %) | 6,9 | 5,9 |
| Počet vydaných stavebních povolení | 4 286 | 122 242 |
| - počet nových bytů | 1 355 | 38 383 |
| Podíl obyvatel na věku (v %) | | |
| 0 – 14 let | 14,9 | 14,2 |
| 15 – 64 let | 71,6 | 71,3 |
| 65 a více let | 13,6 | 14,6 |
| Registrovaní cizinci | 3,6 | 3,7 |

Data zdroj: [14e], [29]

5.1 Charakteristika Libereckého kraje jako potenciálního zaměstnavatele

Liberecký kraj má převážně průmyslový charakter. Rozvinut je především průmysl skla a bižuterie, výroba a zpracování plastů, strojírenství a odvětví zpracovatelského průmyslu s úzkou vazbou na výrobu automobilů. Tradiční textilní průmysl ztratil v důsledku útlumu v posledních letech svoje dominantní postavení. Mnoho lidí je také zaměstnáno ve službách. Dalšími hlavními sektory jsou obchod, doprava, zdravotnictví, stavebnictví a až poté zemědělství a administrativa. V oblasti dopravy sehrává důležitou roli spojení Liberce s Prahou, kterým je čtyřproudá rychlostní komunikace. Její prodloužení na státní hranici umožní napojení na dálniční síť Spolkové republiky Německo. [26]

5.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Osoby, které jsou více než jeden rok nezaměstnané, tvoří dnes v zemích Evropské unie více než polovinu celkového počtu nezaměstnaných (z toho celou polovinu nezaměstnaní déle než 2 roky). Nejvíce jsou dlouhodobou nezaměstnaností postiženi obyvatelé venkova, kteří se nechtějí za práci stěhovat, občané s nízkou kvalifikací, imigranti a občané předdůchodového věku. Dlouhodobá nezaměstnanost má pro člověka značné sociální důsledky. Rostou však i výdaje státního rozpočtu na sociálních dávkách a službách, současně jsou nižší příjmy díky neodvedeným daním z příjmu a díky nižší koupěschopnosti obyvatelstva i DPH či spotřební daně. [21]

Čím déle je nezaměstnaný bez práce, tím menší má naději opět nalézt pracovní uplatnění. Nejdůležitější je ovšem motivovat dlouhodobě nezaměstnané k aktivnímu hledání práce. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky, základní kontakt s běžným společenským životem, rychle pohodlní a zvykají si na štedrý systém sociálních dávek. Ten patří mezi hlavní příčiny nárůstu nezaměstnanosti. Vedle těch, kterým se pracovat „nevyplatí“ nebo se jim spíše nechce, jsou i osoby, mezi které patří dlouhodobě nezaměstnaní také úzce specializovaní nebo nízce kvalifikovaní pracovníci, kteří přišli o své místo kvůli strukturálním změnám ve výrobě. [21]

5.2.1 Osoby dlouhodobě nezaměstnané

Osoby vedené v evidenci nezaměstnaných úřadu práce déle než 11 měsíců (5 měsíců, pokud se jedná o osoby do 20 let, eventuálně o absolventy vysokých škol 2 roky po ukončení studia, max. do 30 let věku). [19]

5.2.2 Osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností jsou především:

- osoby, které se považují dle §33 zákona č.435/2004Sb, o zaměstnanosti, za osoby znevýhodněné na trhu práce – to jsou fyzické osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku a absolventi vysokých škol, těhotné ženy a

kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. [19]

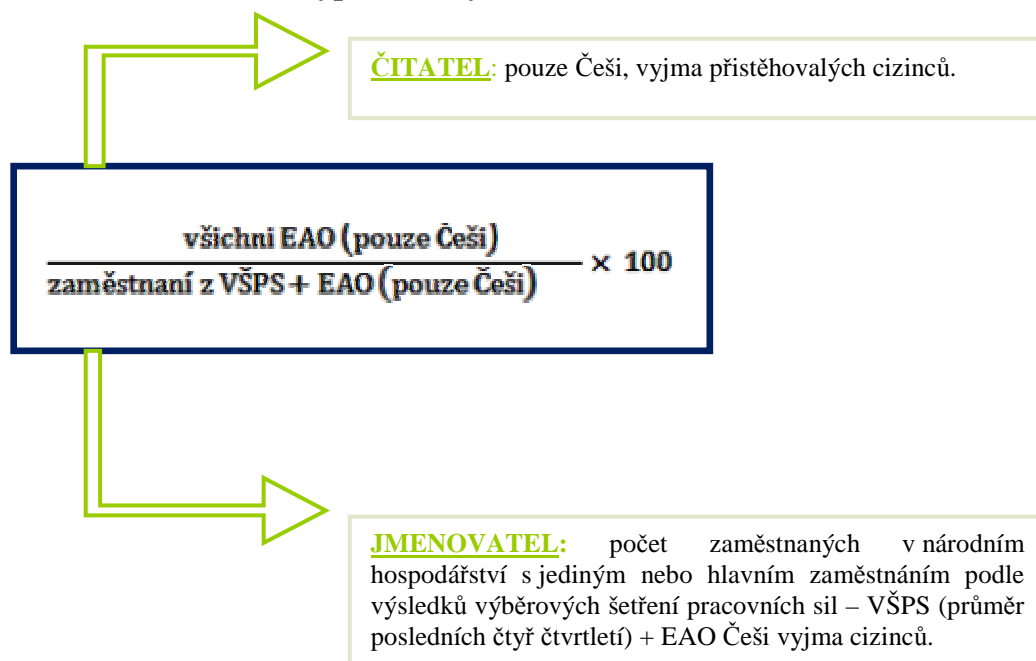
5.3 Metodika výpočtu míry nezaměstnanosti

Tuto kapitolu zmiňuji, jelikož se mi zdá vhodné informovat čtenáře mé práce o tom, že se mohou v mých tabulkách setkat s dvojími daty za rok 2004. Je to z důvodu změny způsobu výpočtu míry nezaměstnanosti. Tato změna vešla v platnost 1. 4. 2004.

5.3.1 Původní metodika – do roku 2004

Do dubna 2004 se používala metoda výpočtu míry nezaměstnanosti ze všech EAO = ekonomicky aktivních obyvatel. Což ale znamenalo pouze ty ekonomicky aktivní obyvatele, kteří mají Českou národnost. To někde mohlo vést k zkreslení údajů, jelikož se zde nepočítalo s cizinci, kteří se přistěhovali na dané místo a začali také pracovat.

Tab. č. 6: Vzorec výpočtu míry nezaměstnanosti do dubna 2004. [7]



5.3.2 Nová metodika – od roku 2004

S účinností od 1.4. 2004 se zavádí nová metodika výpočtu měsíční registrované míry nezaměstnanosti publikované MPSV pro úroveň ČR, NUTS II, NUTS III (krajů), NUTS IV (okresů). Při odhadu míry nezaměstnanosti za nižší územní celky (mikroregiony, obce s POU – pověřeným obecním úřadem, obce) se z důvodů dostupnosti dat vychází z ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Nový způsob výpočtu registrované míry nezaměstnanosti vykazované MPSV byl projednán oddělením statistiky a analýz SSZ – správy sociálního zabezpečení s odborem statistiky zaměstnanosti a mezd Českého statistického úřadu. [7]

Tab. č. 7: Vzorec výpočtu míry nezaměstnanosti od dubna 2004. [7]

ČITATEL: přesná evidence registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU, vedená úřady práce podle bydliště uchazeče ke konci sledovaného měsíce. Za dosažitelné se nepovažují: uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, na základní nebo civilní vojenské službě, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, protože ti všichni si podle metodiky ILO (mezinárodní organizace práce) nemohou aktivně hledat práci a podle metodiky ILO nejsou považováni za nezaměstnané.

$$\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{zaměstnaní z VŠPS} + \text{počet pracujících cizinců} + \text{počet cizinců s ŽO} + \text{dosaž. UoZ evid. na ÚP}^*} \times 100$$

JMENOVA TEL: počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrových šetření pracovních sil – VŠPS (průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP (průměr za posledních 12 měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (průměr za poslední 2 pololetí) + přesná evidence registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU, vedená úřady práce podle bydliště uchazeče (průměr posledních 12 měsíců).

* dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce

Součet ve jmenovateli představuje „pracovní sílu“, která se během čtvrtletí nemění. V souvislosti se změnami na trhu práce vyvolanými vstupem ČR do EU a v souvislosti se snahou přiblížit míru registrované nezaměstnanosti mezinárodně srovnatelné obecné míře nezaměstnanosti, která je vykazována ČSÚ, toto řešení zachovává vypovídající schopnost předmětného ukazatele při využití údaje o zaměstnanosti, který je od roku 1997 zjišťován a oficiálně publikován v šetřeních ČSÚ (s respektováním metodiky doporučené OECD, EUROSTATem a ILO – International Labour Organization = mezinárodní organizace práce). Konstantní hodnota ve jmenovateli by při tomto způsobu výpočtu měla zajišťovat lineární charakter rovnice. Vypovídající schopnost takto vypočteného ukazatele by měla být zachována i v případě krátkodobých velkých výkyvů na trhu práce, např. při hromadném propouštění, kdy by všichni zaměstnanci během sledovaného období ztratili zaměstnání.

V souvislosti se vstupem ČR do EU se mezi uchazeče o zaměstnání i pro výpočet míry nezaměstnanosti nově zahrnují případní uchazeči o zaměstnání ze zemí EU i EHP (Evropský hospodářský prostor – země EU a státy Norsko, Lichtenštejnsko a Island). [7]

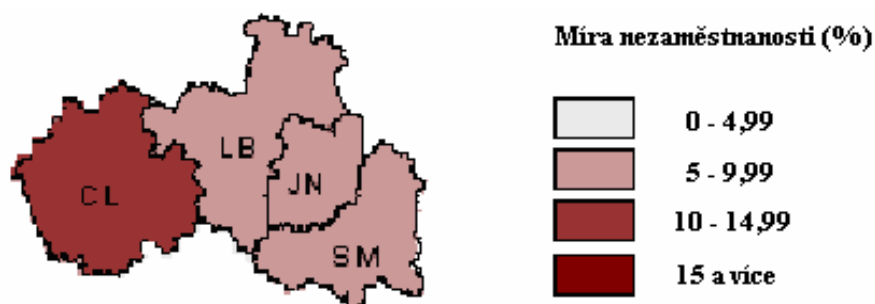
5.4 Nezaměstnanost v Libereckém kraji

Celosvětová finanční krize má globální charakter a tudíž její dopady pociťují i lidé v České republice a převážně v Libereckém kraji, kde nezaměstnanost vzrostla od roku 2008 z 6,0 % na 9,1 % k únoru roku 2009.

Propouští se převážně z různých průmyslových podniků jako jsou např. sklárny Crystalex z Nového Boru, odkud letos odešlo 1385 lidí. V únoru se s masovým propouštěním přidal výrobce Delphi Packard, který provádí elektroinstalace do osobních vozů a v České Lípě snížil stavy o víc než 400 zaměstnanců.

Na mapě č. 3 a č. 4 je barevně znázorněna míra nezaměstnanost, kde je zřejmé, že okres Česká Lípa je a byl postižen v Libereckém kraji nejvíce. Míra nezaměstnanosti v České Lípě dosáhla k únoru 2009 hodnoty 11,2 %. [11]

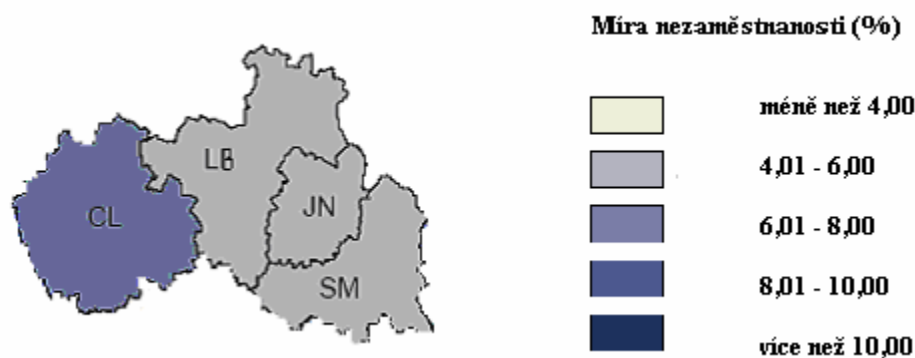
Mapa č. 3: Míra nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje k 28.2. 2009.



Data zdroj: [27]

Okresy na mapách jsou značeny ve zkratkách, kde CL vyjadřuje označení pro okres Česká Lípa, LB pro Liberec, JN pro Jablonec nad Nisou a SM pro okres Semily.

Mapa č. 4: Míra nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje k 31.12. 2007.



Data zdroj: [13]

Pokud bychom měli zhodnotit a porovnat obě mapy, museli bychom konstatovat, že na první pohled ač se zdají stejné, liší se v hodnotách.

Při porovnání již zmiňovaného okresu Česká Lípa na obou mapách můžeme vidět, že na mapě č. 3, která se vztahuje k datu 28.2. 2009, dosahuje míra nezaměstnanosti hodnoty v rozmezí 10 – 14,99 %. Jestliže se ale podíváme na mapu č. 4, která popisuje údaje k datu 31.12. 2007, vidíme, že okres Česká Lípa se ještě řadil k okresům, které dosahovaly hodnoty míry nezaměstnanosti

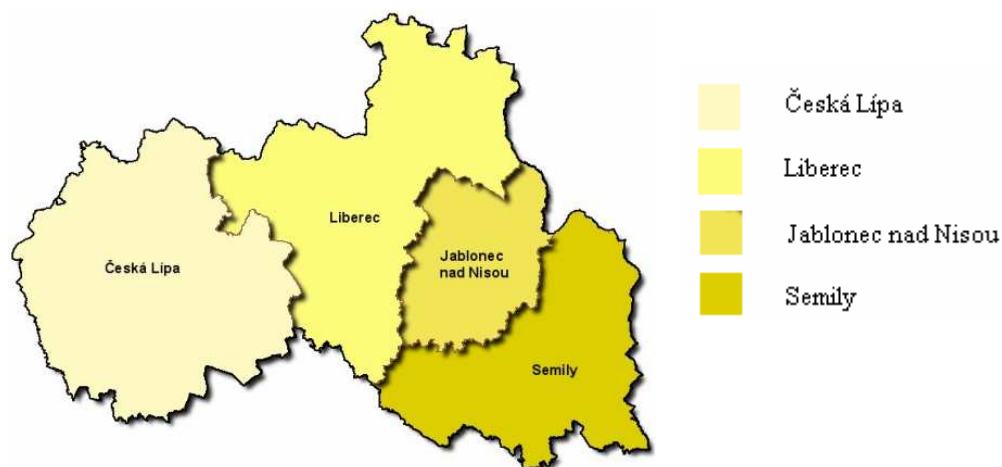
v rozmezí 6,01 – 8,00 %. Což znamená, že během dvou let se zde navýšila míra nezaměstnanosti o cca 5 %.

V ostatních okresech tomu bylo podobně. Nyní následuje otázka, zda k tomuto rapidnímu nárůstu docházelo postupně nebo nárazově – z nějaké příčiny. Tím se budu dále zabývat v mé práci a také objasním, jaká skupina obyvatel se nejčastěji stane nezaměstnanými, dlouhodobě nezaměstnanými a ohroženými dlouhodobou nezaměstnaností.

5.4.1 Nezaměstnanost v okresech Libereckého kraje

V tabulce č. 8 můžeme vidět dlouhodobý vývoj míry nezaměstnanosti v Libereckém kraji od roku 1999 do února roku 2009. Do roku 2003 hodnoty většinou mírně kolísají, ale v letech 2003 a 2004 je zaznamenán mírný nárůst. V tomto období se připravoval stát na vstup do Evropské unie a podniky se restrukturalizovaly a tudíž přinesly i na čas mírný nárůst nezaměstnanosti. Po vstupu do Evropské unie v roce 2004 se Česká republika zařadila mezi státy, které mají možnost využívat strukturální fondy k zlepšení politiky nezaměstnanosti. Proto od tohoto roku můžeme sledovat klesající tendence a tedy menší míru nezaměstnanosti. Projekty, které byly realizovány v rámci výzev koncem roku 2008 dobíhaly a přinesly tak pokles míry nezaměstnanosti (viz. graf č. 2). Ovšem zlomové období přichází již koncem roku 2008, kdy se projevila celosvětová krize v ČR a její důsledky se tak objevily i v okresech Libereckého kraje.

Mapa č. 5: Rozložení okresů v Libereckém kraji. [14c]



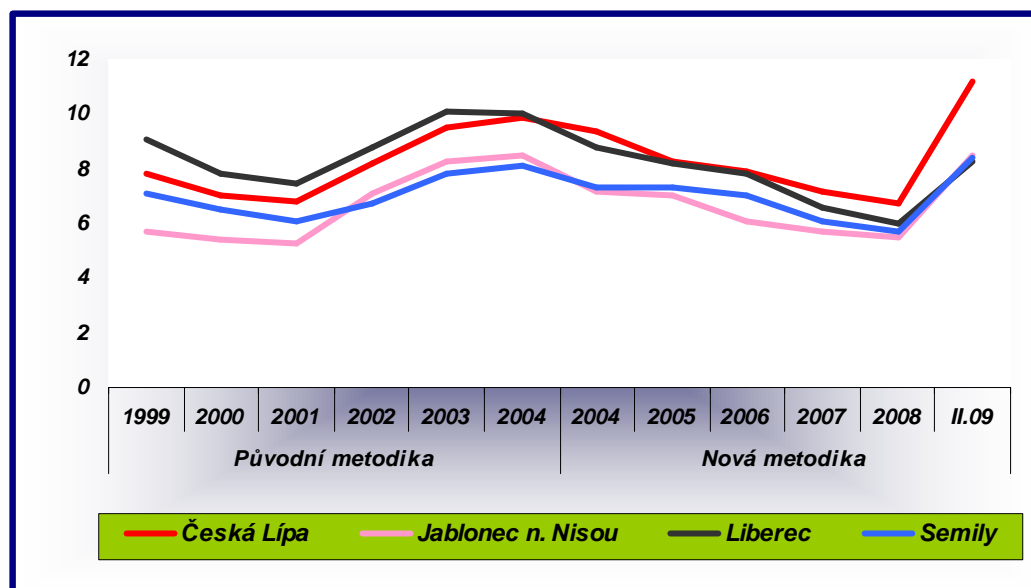
Tab. č. 8: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Libereckého kraje a v Libereckém kraji za období 1999 – 02/2009. (%)

| | Původní metodika | | | | | | Nová metodika | | | | | |
|-------------------|------------------|------|------|------|------|------|---------------|------|------|------|------|---------|
| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 02/2009 |
| Česká Lípa | 7,8 | 7,0 | 6,8 | 8,2 | 9,5 | 9,9 | 9,4 | 8,3 | 7,9 | 7,2 | 6,7 | 11,2 |
| Jablonec n. Nisou | 5,7 | 5,4 | 5,3 | 7,1 | 8,3 | 8,5 | 7,2 | 7,0 | 6,1 | 5,7 | 5,5 | 8,5 |
| Liberec | 9,1 | 7,8 | 7,5 | 8,8 | 10,1 | 10,0 | 8,8 | 8,2 | 7,8 | 6,6 | 6,0 | 8,3 |
| Semily | 7,1 | 6,5 | 6,1 | 6,7 | 7,8 | 8,1 | 7,3 | 7,3 | 7,0 | 6,1 | 5,7 | 8,4 |
| Liberecký kraj | 7,7 | 6,9 | 6,6 | 7,9 | 9,2 | 9,4 | 8,4 | 7,8 | 7,4 | 6,5 | 6,0 | 9,1 |

Data zdroj: [34a]

Jak již bylo napsáno, od roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, používá se nová metodika výpočtu míry nezaměstnanosti, proto se v tabulce č. 8 můžeme setkat se dvojími hodnotami pro míru nezaměstnanosti za daný rok.

Graf č. 2: Dlouhodobý vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Libereckého kraje od roku 1999 do února roku 2009.



Data zdroj: [34a]

Z grafu č. 2, který znázorňuje desetiletý vývoj nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje, je dobře vidět, jak klesala nebo se zvyšovala míra nezaměstnanosti v závislosti na událostech, jež hýbaly nejen Českou republikou, ale i Libereckým krajem. V letech 2001 – 2004 kdy se Česká republika připravovala nejrůznějšími opatřeními na vstup do Evropské unie, můžeme sledovat zvýšení míry nezaměstnanosti. Dá se předpokládat, že mezi možné příčiny propouštění lidí ze zaměstnání můžeme zahrnout i nevyhovující podmínky práce nebo výroby, které byly v rozporu s normami EU. Od roku 2004 zaznamenáváme mírný pokles nezaměstnanosti. Situace je nejlepší v polovině roku 2008, kdy, jak už bylo napsáno, dobíhaly projekty na zlepšení politiky zaměstnanosti, které byly schváleny v programovacím období 2004 – 2006 a nyní už přinášejí zaměstnání a uplatnění lidem, kteří se těchto projektů zúčastnili.

5.4.2 Nezaměstnanost v mikroregionech Libereckého kraje

Účelem vzniku mikroregionu je vzájemná spolupráce a koordinace činností v oblasti rozvoje regionu. V tabulce č. 9 jsou vypsány stávající mikroregiony Libereckého kraje a jejich míra nezaměstnanosti, která se vztahuje k datu 31. 12. 2008. Mikroregion má vždy sídlo správy a určitý počet sdružených obcí, které mikroregion spravuje. Mikroregiony jsou vytvořeny dle obcí s pověřeným obecním úřadem. Údaje v tabulce č. 9 jsou seříděny sestupně dle míry nezaměstnanosti.

Následně pak v tabulce č. 10 můžeme vidět míru nezaměstnanosti v mikroregionech Libereckého okresu u osob ve věku 50 let a více. V tabulce je věk této ohrožené skupiny rozdělen do dvou skupin. Osoby ve věku 50 – 54 let a dále pak 55 – 59 let. Hodnoty vypsané v tabulce se vztahují k datu 31. 01. 2009, což je v době, kdy se spousta osob z této rizikové skupiny mohla dostat do stavu nezaměstnaných. Podrobněji viz. tab. č. 10.

Tab. č. 9: Nezaměstnanost v mikroregionech Libereckého kraje k 31.12. 2008.

| Nezaměstnanost v mikroregionech | | | |
|---------------------------------|---------|-------------------|--------|
| Mikroregion | EAO | stav k 31.12.2008 | |
| | SLBD 01 | Nezaměstnaní | MN (%) |
| Novoměstsko | 2565 | 351 | 13,7 |
| Frýdlantsko | 10044 | 1176 | 11,7 |
| Jablonné v Podještědí | 1952 | 171 | 8,8 |
| Doksko | 4436 | 387 | 8,7 |
| Cvikovsko | 3023 | 262 | 8,7 |
| Rokytnicko | 2838 | 235 | 8,3 |
| Tanvaldsko | 11309 | 922 | 8,2 |
| Železnobrodsko | 6318 | 514 | 8,1 |
| Mimoňsko | 7949 | 644 | 8,1 |
| Hrádecko | 4640 | 365 | 7,9 |
| Českodubsko | 3690 | 285 | 7,7 |
| Českolipsko | 27819 | 2027 | 7,3 |
| Semilsko | 8158 | 582 | 7,1 |
| Chrastavsko | 4803 | 339 | 7,1 |
| Novoborsko | 10856 | 749 | 6,9 |
| Jilemnicko | 8825 | 598 | 6,8 |
| Lomnicko | 5487 | 358 | 6,5 |
| Hodkovicko | 1399 | 84 | 6,0 |
| Turnovsko | 16157 | 913 | 5,7 |
| Liberecko | 55185 | 2963 | 5,4 |
| Jablonecko | 27701 | 1473 | 5,3 |
| Liberecký kraj celkem | 225154 | 15398 | 6,8 |

Data zdroj: ÚP Liberec

Jak je z tabulky č. 9 čitelné, Frýdlantsko a Novoměstsko jsou dva nejvíce postižené mikroregiony k 31. 12. 2008. Tyto regiony jsou ale dlouhodobě nejproblémovějšími mikroregiony Libereckého kraje. Dohromady vyplňují Frýdlantský výběžek, který je ze třech stran obklopen Polskem a na jižní straně jej od ostatního území ČR oddělují Jizerské hory. Důvody vysoké nezaměstnanosti jsou:

- Struktura pracovních příležitostí před ekonomickou transformací byla silně vázána na odvětví textilního průmyslu a zemědělství, v obou těchto odvětvích došlo během transformace k výraznému snížení počtu pracovních míst.

- Pracovníci propuštění s textilní výroby a zemědělství měli většinou nízkou nebo žádnou kvalifikaci.
- Ve výběžku je obecně nižší vzdělanostní úroveň než v celém kraji. Podíl nekvalifikovaných uchazečů činí v mikroregionu Novoměstsko 45,6 % a v mikroregionu Frýdlantsko 39,9 %. Přitom v celém kraji je to „jen“ 31,5 %.
- Dopravní možnosti jsou omezené a centrum okresu je relativně vzdálené.
- Podnikatelská a investorská aktivita je ve výběžku nižší než v jiných částech kraje. Investory zřejmě odrazuje kvalifikační úroveň obyvatelstva, dopravní možnosti i určitá geografická izolace. [1]

Data k 31. 12. 2008 ovšem ještě nepostihují velmi nepříznivý vývoj v mikroregionech Cvikovsko a Novoborsko, který souvisí s krizí v podniku Crystalex Nový Bor. Aktuální data z těchto mikroregionů k 28. 2. 2009 jsou: míra nezaměstnanosti v mikroregionu Cvikovsko 14,8 % a v mikroregionu Novoborsko 14,3 %.

Tab. č. 10: Nezaměstnanost osob ve věku 50 let a více v mikroregionech okresu Liberec k 31.01. 2009.

| Nezaměstnanost v mikroregionech okresu Liberec | | | | | | | | | | |
|--|--------------------|------------------------|------|------|--|------|------|-------------|------|------|
| Mikroregion | stav k 31.12. 2008 | stav k 31.1. 2009 | | | | | | | | |
| | Uchazeči celkem | uchazeči v evidenci ÚP | | | počet nezaměstnaných osob v daném věku | | | | | |
| | | celkem | ženy | muži | 50 - 54 let | | | 55 - 59 let | | |
| | | | | | celkem | ženy | muži | celkem | ženy | muži |
| Novoměstsko | 351 | 422 | 206 | 216 | 53 | 29 | 24 | 54 | 26 | 28 |
| Frýdlantsko | 1176 | 1302 | 600 | 702 | 170 | 99 | 71 | 171 | 59 | 112 |
| Hrádecko | 365 | 455 | 221 | 234 | 43 | 26 | 17 | 63 | 21 | 42 |
| Českoústecko | 285 | 334 | 175 | 159 | 41 | 26 | 15 | 47 | 18 | 29 |
| Chrastavsko | 339 | 431 | 200 | 231 | 60 | 34 | 26 | 58 | 22 | 36 |
| Hodkovicko | 84 | 97 | 42 | 55 | 11 | 4 | 7 | 21 | 12 | 9 |
| Jablonsko | 171 | 191 | 98 | 93 | 24 | 17 | 7 | 32 | 16 | 16 |
| Turnovsko | 913 | 160 | 79 | 81 | 26 | 12 | 14 | 17 | 10 | 7 |
| Liberecko | 2963 | 3545 | 1741 | 1804 | 402 | 230 | 172 | 482 | 213 | 269 |
| v evidenci ÚP celkem | - | 7113 | 3448 | 3665 | 845 | 484 | 361 | 961 | 403 | 558 |
| mimo okres | - | 176 | 86 | 90 | 15 | 7 | 8 | 16 | 6 | 10 |

Data zdroj: ÚP Liberec

5.5 Nezaměstnanost v mikroregionech okresu Liberec

Sledování nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Liberec jsem si vybrala právě proto, že je to okres, kde je mezi mikroregiony obrovský rozdíl v míře nezaměstnanosti a v příležitostech pro obyvatele, kteří v těchto mikroregionech žijí. V této kapitole tuto situaci podrobně analyzuji a zaměřím se také na nezaměstnanost skupiny obyvatel ve věku 50 let a více.

Mapa č. 6: Mapa okresu s uvedením míra nezaměstnanosti k 30. 06. 2008.



[ÚP Liberec]

Situaci v okrese Liberec a jeho mikroregionech budu analyzovat od roku 2004, kdy Česká republika vstoupila Evropské unie. V této době měl okres Liberec osm mikroregionů. Až od roku 2007 přibyl další mikroregion a to Jablonsko.

Na mapě č. 6, která znázorňuje rozložení mikroregionů v okrese, jsem i schválně oddělila tento mikroregion, aby bylo zřejmé o kterou část okresu se jedná. Jak je možné z mapy vidět, Jablonsko patří mezi průměrný mikroregion v míře nezaměstnanosti v okrese Liberec. Jeho míra nezaměstnanosti k 30. 06. 2008 je 6,8 %.

V následující tabulce č. 11, můžeme vidět vývoj míry nezaměstnanosti (MN) v jednotlivých mikroregionech.

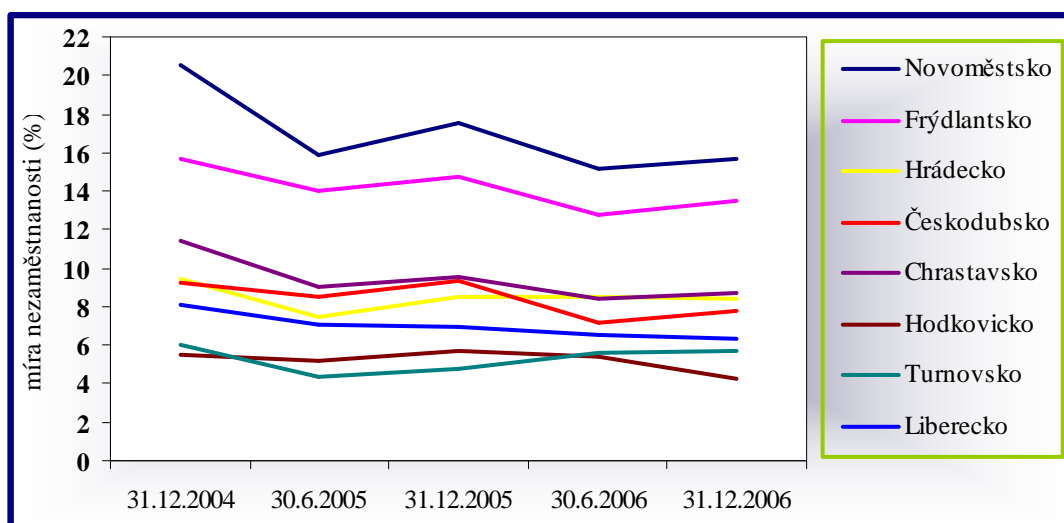
Tab. č. 11: Míra nezaměstnanosti v mikroregionech sledovaná vždy ke konci a k polovině roku. (%)

| Míra nezaměstnanosti v mikroregionech v % | | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Mikroregion | 31.12. 2004 | 30.06. 2005 | 31.12. 2005 | 30.06. 2006 | 31.12. 2006 | 30.06. 2007 | 31.12. 2007 | 30.06. 2008 | 31.12. 2008 |
| Novoměstsko | 20,5 | 15,9 | 17,5 | 15,1 | 15,7 | 11,7 | 12,2 | 9,4 | 13,7 |
| Frýdlantsko | 15,7 | 14,0 | 14,7 | 12,8 | 13,5 | 11,4 | 11,4 | 10,0 | 11,7 |
| Hrádecko | 9,4 | 7,5 | 8,5 | 8,5 | 8,4 | 6,7 | 6,3 | 6,2 | 7,9 |
| Českodubsko | 9,2 | 8,5 | 9,3 | 7,2 | 7,8 | 7,2 | 7,4 | 6,9 | 7,7 |
| Chrastavsko | 11,4 | 9,0 | 9,5 | 8,4 | 8,7 | 7,3 | 6,3 | 6,0 | 7,1 |
| Hodkovicko | 5,5 | 5,2 | 5,7 | 5,4 | 4,3 | 4,7 | 4,1 | 4,8 | 6,0 |
| Turnovsko | 6,0 | 4,4 | 4,8 | 5,6 | 5,7 | 4,7 | 4,4 | 3,8 | 5,3 |
| Liberecko | 8,1 | 7,1 | 7,0 | 6,5 | 6,3 | 5,6 | 4,9 | 4,8 | 5,4 |
| Jablonsko | - | - | - | - | - | 7,7 | 6,1 | 6,8 | 8,8 |

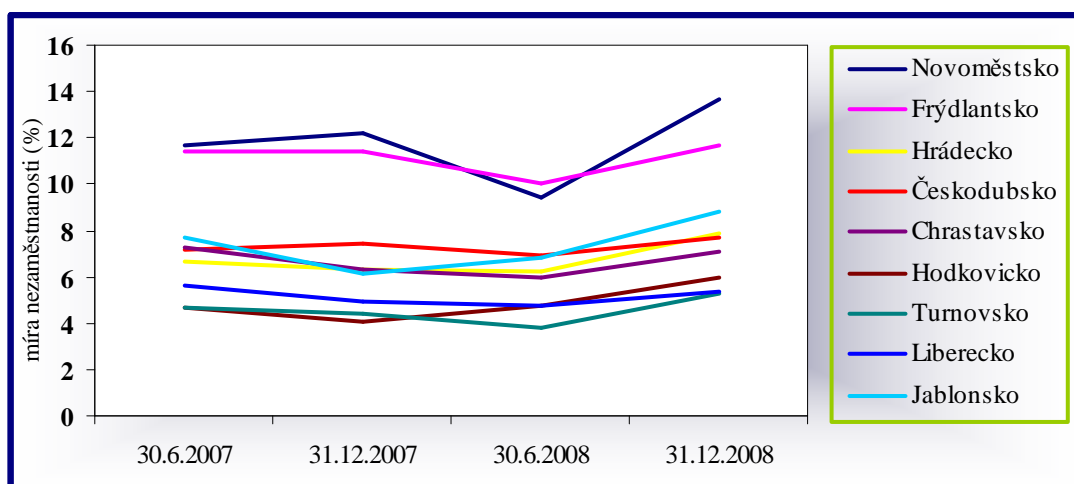
Data zdroj: ÚP Liberec

Tabulka, kde je znázorněn údaj i z poloviny roku, nám udává mnohem lepší představu a tom, jak se zde míra nezaměstnanosti vyvíjela. Oblastí, která je v okrese nezaměstnaností postižena nejvíce, je Frýdlantský výběžek. V této části okresu je naprostý nedostatek pracovních příležitostí. Negativní roli hrají i omezené dopravní možnosti a velká vzdálenost od centra okresu.

Graf č. 3: Míra nezaměstnanosti v průběhu let 2004 – 2006. [ÚP Liberec]



Graf č. 4: Míra nezaměstnanosti v průběhu let 2007 – 2008. [ÚP Liberec]



Graf č. 3 popisuje vývoj míry nezaměstnanosti od roku 2004 do roku 2006, kdy bylo v okrese ještě osm mikroregionů. Od roku 2007 můžeme v grafu č. 4 vidět vývoj míry nezaměstnanosti i s devátým mikroregionem (Jablonsko).

Jak je z obou grafů patrné, zaznamenala míra nezaměstnanosti po roce 2004 mírný pokles. V některých mikroregionech mírně kolísá. Náhlý nárůst míry nezaměstnanosti můžeme sledovat od poloviny roku 2008, kdy během prázdnin a ještě i v září přišli do evidence úřadu práce další absolventi škol a postupně také končili sezónní práce. Ty ale nezpůsobily tak velký nárůst nezaměstnanosti. Ten nastal až v průběhu druhé poloviny roku 2008, kdy se začaly projevovat první následky ekonomické krize.

Nejnižší míra nezaměstnanosti se drží na Turnovsku a Liberecku. Nízkou MN i při malé nabídce volných míst mají Hodkovice, z nich je ale dobrá možnost dojíždění za prací. Naprostý nedostatek volných míst je trvale ve Frýdlantském výběžku (Frýdlantsko, Novoměstsko).

Při zhodnocení mapy č. 7, která je aktuální k 31. 12. 2008 můžeme konstatovat, že ve všech mikroregionech se míra nezaměstnanosti zvýšila o 2 % oproti mapě č. 6, která se vztahuje k datu 30. 6. 2008.

Mapa č. 7: Mapa okresu s uvedením míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2008.



[ÚP Liberec]

Míra nezaměstnanosti (počítaná podle ekonomicky aktivních v době sčítání lidu v r. 2001) je ve výběžku dvakrát vyšší než ve zbylé části okresu Liberec.

Značná část prostředků, vynakládaných prostřednictvím libereckého úřadu práce na aktivní politiku zaměstnanosti, proto směřuje právě do této oblasti.

Uplatnit se na trhu práce není vůbec snadné, pro některé skupiny uchazečů je to obzvláště obtížné.

Jedná se hlavně o uchazeče:

- bez kvalifikace;
- se zdravotním omezením;
- vyšších věkových kategorií;
- mladistvé bez kvalifikace;
- mladé lidi bez praxe;
- matky s malými dětmi.

Pokud navíc tito lidé žijí v oblasti, kde je minimální nabídka pracovních příležitostí a špatná možnost dojíždění za prací a neochota dojíždět vůbec (zvláště ve Frýdlantském výběžku), je jejich snaha o získání zaměstnání často marná.

5.5.1 Nezaměstnanost osob ve věku „50+“

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání z již zmiňované ohrožené skupině na trhu práce je znázorněn v tabulce č. 12 a v následujících grafech č. 5 a 6. Přes mírný pokles celkového počtu nezaměstnaných ve věku 50 – 54 se o téměř 10 % zvýšil počet uchazečů ve věkové skupině nad 55 let.

Tab. č. 12: Míra nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných u skupiny 50+ v okrese Liberec od roku 2004 do roku 2008 vždy ke konci uvedeného roku.

| Nezaměstnaní v daném zařazení a věku | | 31.12 2004 | | 31.12 2005 | | 31.12 2006 | | 31.12 2007 | | 31.12 2008 | |
|--------------------------------------|---------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | | počet | MN* % | počet | MN* % | počet | MN* % | počet | MN* % | počet | MN* % |
| celkem | 50 - 54 | 1301 | 16,0 | 1181 | 15,4 | 1019 | 14,5 | 802 | 14,0 | 747 | 12,0 |
| | 55 - 59 | 803 | 9,9 | 931 | 12,1 | 977 | 13,9 | 886 | 15,5 | 882 | 14,2 |
| ženy | 50 - 54 | 792 | 18,4 | 710 | 17,3 | 605 | 16,0 | 475 | 15,4 | 440 | 14,1 |
| | 55 - 59 | 261 | 6,0 | 348 | 8,5 | 390 | 10,3 | 385 | 12,5 | 378 | 12,1 |
| muži | 50 - 54 | 509 | 13,3 | 471 | 13,1 | 414 | 12,7 | 327 | 12,4 | 307 | 9,8 |
| | 55 - 59 | 542 | 14,2 | 583 | 16,3 | 587 | 18,0 | 501 | 19,0 | 504 | 16,1 |

Data zdroj: ÚP Liberec; MN* = míra nezaměstnanosti

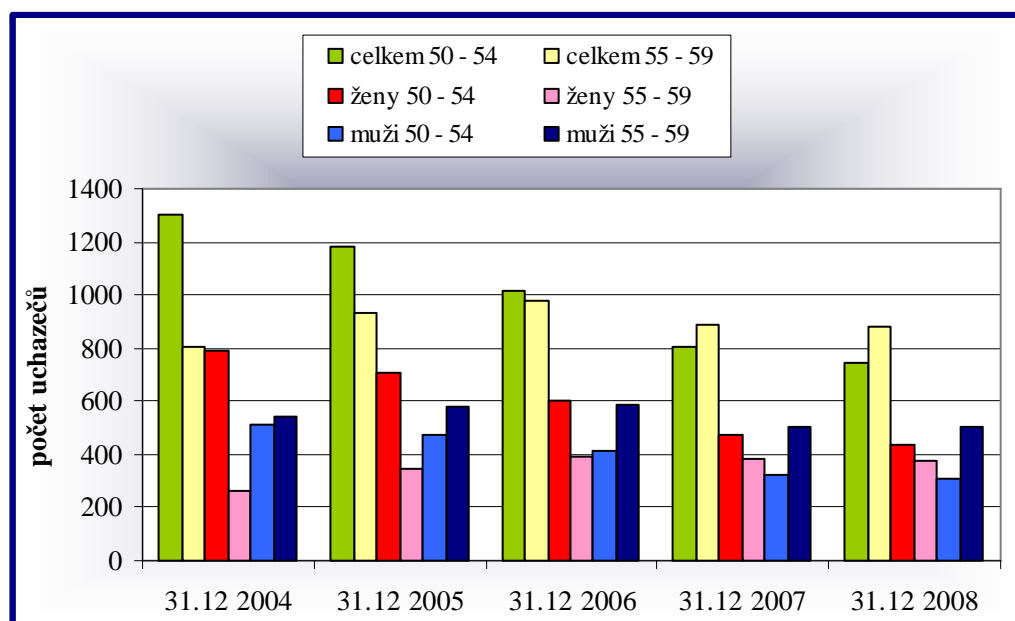
Od roku 2004 i přes meziroční pokles celkového počtu nezaměstnaných ve věku 50 – 54 let se dále zvýšil počet uchazečů ve věkové skupině nad 55 let.

Uchazeči ve věkové kategorii nad 50 i nad 55 let mají sice s ostatními uchazeči v podstatě srovnatelný stupeň vzdělání, nechybí jim ani často požadovaná praxe, přesto je každý čtvrtý v evidenci déle než 3 roky.

O konce roku 2006 do roku 2007 pokles počtu uchazečů ve věku nad 50 i nad 55 let ve všech sledovaných kategoriích pozvolna klesal. A tato klesající tendence se udržela až do konce roku 2008.

Uchazeči ve věkové kategorii nad 50 let mají sice s ostatními uchazeči srovnatelný stupeň vzdělání, nechybí jim ani často požadovaná praxe, přesto 27 % z nich je v evidenci déle než 3 roky. Tyto údaje do jisté míry svědčí o věkové diskriminaci. [ÚP Liberec]

Graf č. 5: Vývoj počtu uchazečů v daném věku a zařazení v okrese Liberec od roku 2004 do roku 2008 vždy ke konci uvedeného roku. [ÚP Liberec]

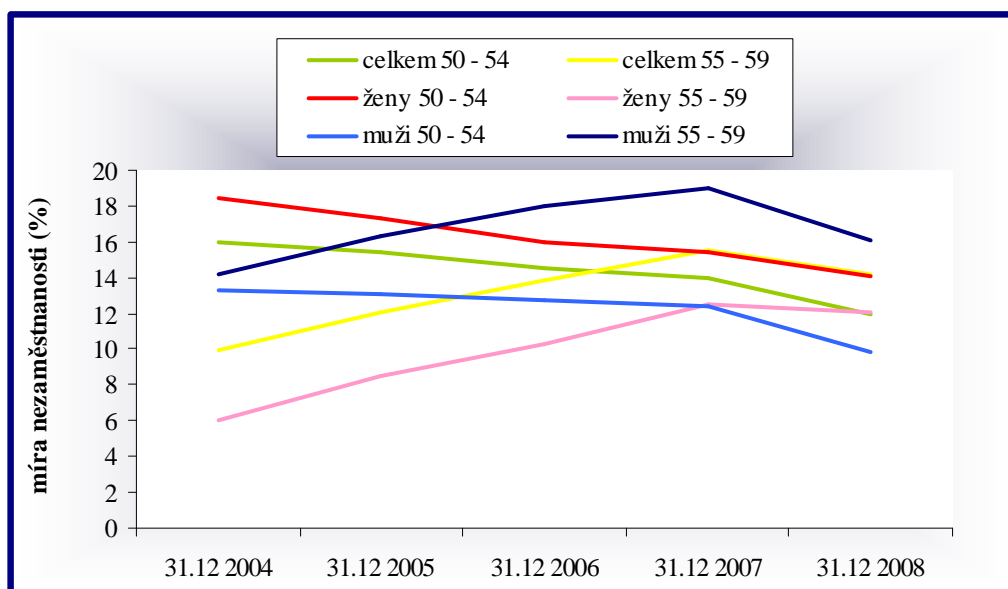


Vidíme, že počet nezaměstnaných byl ve všech skupinách k 31. 12. 2008 nižší než k 31. 12. 2007. V té době byla poměrně vysoká poptávka po pracovní síle. Lidem z problémových skupin jako je skupina 50+ “nahrávala“. V současné situaci je ale jejich působení na trhu práce jiné. Mnoho zájemců a uchazečů o zaměstnání z této skupiny se opět dostalo do těžké situace, když je jejich zaměstnavatel musel kvůli malé výrobě na konci roku 2008 propustit. Toto hromadné propouštění se týkalo i více skupiny než jen skupiny 50+.

Z těchto důvodů, jako bylo hromadné propouštění vyvolané v důsledku ekonomické krize a malé poptávky po výrobě určitých produktů, bylo doporučeno zařadit do programu aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) minimálně 20 % osob z rizikové skupiny starších 50 let a minimálně polovinu této skupiny starších 55 let. Sledovanou specifickou skupinu osob ve věkové kategorii nad 50 let se podařilo úřadu práce překročit. Do programů APZ bylo zařazeno 134 uchazečů nad 50 let (28,2 %) a 50 osob starších 55 let věku (37,3 %), tj. celkem 184 osob nad 50 let, z toho na rekvalifikace a poradenské činnosti 54 osob (29,3 %), 113 na vedlejší

pracovní poměr (61,4 %) a 16 na společensky účelná pracovní místa (SÚPM) - vyhrazená (8,7 %). [ÚP Liberec]

Graf č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti u uchazečů o zaměstnání v daném věku a zařazení v okrese Liberec od roku 2004 do roku 2008 vždy ke konci uvedeného roku. [ÚP Liberec]



Prevažná většina uchazečů starších 50 let patří zároveň do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných a mnohdy i mezi osoby zdravotně znevýhodněné či osoby s jiným zdravotním omezením. Úřad práce v Liberci se je proto snaží umísťovat jak na vedlejší pracovní poměr (VPP), tak i na SÚPM – vyhrazená, neboť na volném trhu práce nacházejí uplatnění jen velmi obtížně. Ač se nepodařilo zařadit alespoň polovinu starších 55 let, i tak považuje Úřad práce v Liberci zařazený počet 50 osob starších 55 let za úspěšný.

V současné době připravuje úřad práce opět další projekty spolufinancované z ESF. Projektem, který se specializuje především na tuto skupinu a hledá řešení jejího uplatnění, je „Kariéra po padesátce“. Tímto projektem a jeho hodnocením se budu zabývat v samostatné kapitole „Projekty ESF k zlepšení zaměstnanosti v Libereckém kraji 2007 – 2013“.

6 PROJEKTY ESF K ZLEPŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI V LIBERECKÉM KRAJI 2004 – 2006

Jak už bylo popsáno v předešlých kapitolách, primárním posláním Evropského sociálního fondu je rozvíjení zaměstnatelnosti, snižování nezaměstnanosti a podpora sociální integrace. ESF věnuje zvláštní pozornost podpoře rovných příležitostí při vstupu na trh práce.

Během zkráceného programovacího období 2004 - 2006 byla v Libereckém kraji prostřednictvím Úřadu práce v Liberci administrována tato opatření OP RLZ na zlepšení zaměstnanosti:

- **Opatření 1.1:** Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.
- **Opatření 2.1:** Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociálních exkluzí
- **Opatření 4.1:** Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti.

O finanční podporu mohli žádat lidé oprávnění předkládat návrhy projektů. Mohou to být jak fyzické, tak právnické osoby splňující následující podmínky (pro partnera žadatele platí identické podmínky jako pro žadatele):

- mít sídlo v České republice,
- být přímo zodpovědný za přípravu a řízení projektu, nesmí působit jako prostředník. [34b]

V rámci grantového schématu opatření 1.1 a opatření 4.1 byly realizovány projekty, které se váží k mému tématu a já je budu proto blíže specifikovat v následujících podkapitolách.

6.1 Národní projekty 2004 – 2006 v Libereckém kraji

Jedná se o projekty, které byly přesně specifikovány úřadem práce (cílová skupina osob, aktivity, cíle), který formou vyhlášení veřejné zakázky hledal pro jejich realizaci nejvhodnějšího dodavatele. Výběr dodavatele předem specifikované služby probíhal v souladu se zákonem 40/2004 Sb., o veřejných zakázkách. Výběrová řízení vypisoval Úřad práce v Liberci. Národní projekty byly v Libereckém kraji realizovány v rámci opatření 1.1 a 2.1, OP RLZ.

V období 2004 – 2006 byly realizovány tři Národní projekty:

1. Příprava na práci v Libereckém kraji – Opatření 2.1 OP RLZ.
2. Návrat do práce v Libereckém kraji – Opatření 1.1 OP RLZ.
3. Najdi si práci v Libereckém kraji – Opatření 1.1 OP RLZ. [34d]

1. Příprava na práci v Libereckém kraji.

| | |
|---------------------|--|
| Realizátor projektu | Úřad práce v Liberci |
| Doba realizace | leden 2006 až říjen 2007 (1. etapa) |
| aktivit | duben 2008 až srpen 2008 (2. etapa) |
| Financování | 80 % z ESF a 20 % ze státního rozpočtu |
| Rozpočet projektu | 13, 44 mil. Kč |
| Cílová skupina | Osoby se zdravotním postižením nebo se zdravotním omezením |
| Místo realizace | Liberecký kraj |

Projekt byl určen pro osoby se zdravotním postižením nebo se zdravotním omezením z celého Libereckého kraje. Z tohoto důvodu byla nutná spolupráce všech úřadů práce kraji, tj. Úřadu práce v České Lípě, Jablonci nad Nisou, Liberci a Semilech.

Projekt zahrnoval aktivity, které mohou napomoci účastníkům projektu opět získat pracovní uplatnění. Jednalo se zejména o individuální poradenství, pracovní diagnostiku, motivační a rekvalifikační kurzy. Cílem projektu bylo rovněž motivovat zaměstnavatele formou mzdového příspěvku vytvářet nová pracovní místa.

Tab. č. 13: Zhodnocení Národního projektu „Příprava na práci v Libereckém kraji“ za programovací období 2004 – 2006.

| Příprava na práci v Libereckém kraji I.+ II. etapa | |
|--|-----------------|
| celková alokace | 13 mil. Kč |
| do projektu vstoupilo | 623 osob (130%) |
| poradenství | 509 osob (118%) |
| rekvalifikace | 279 osob (121%) |
| dotované zaměstnání | 12 osob |

[8]

2. Návrat do práce v Libereckém kraji.

| | |
|---------------------|--|
| Realizátor projektu | Úřad práce v Liberci |
| Doba realizace | květen 2006 až leden 2008 (1. etapa) |
| aktivit | duben 2008 až srpen 2008 (2. etapa) |
| Financování | 75 % z ESF a 25 % ze státního rozpočtu |
| Rozpočet projektu | 50, 72 mil. Kč |
| Cílová skupina | Osoby dlouhodobě nezaměstnané |
| Místo realizace | Liberecký kraj |

Byl určen pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností z celého Libereckého kraje. Z tohoto důvodu byla nutná spolupráce všech úřadů práce v kraji, tj. Úřadu práce v České Lípě, v Jablonci nad Nisou, Liberci a Semilech.

Do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných patří osoby do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, osoby nad 50 let věku, osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců.

Projekt zahrnoval aktivity, které mohou napomoci účastníkům projektu opět získat pracovní uplatnění. Jednalo se zejména o individuální poradenství, pracovní a bilanční diagnostiku, motivační a rekvalifikační kurzy. Cílem projektu bylo

rovněž motivovat zaměstnavatele formou mzdového příspěvku vytvářet nová pracovní místa.

Tab. č. 14: Zhodnocení Národního projektu „Návrat do práce v Libereckém kraji“ za programovací období 2004 – 2006.

| Návrat do práce Libereckém kraji I.+ II. etapa | |
|--|------------------|
| celková alokace | 51 mil. Kč |
| do projektu vstoupilo | 1585 osob (142%) |
| poradenství | 1221 osob (116%) |
| rekvalifikace | 959 osob (144%) |
| dotované zaměstnání | 77 osob |
| podařilo se zaměstnat bez dotace | 745 osob |

[8]

3. Najdi si práci v Libereckém kraji.

| | |
|---------------------|--|
| Realizátor projektu | Úřad práce v Liberci |
| Doba realizace | duben 2007 až květen 2008 (1. etapa) |
| aktivit | červenec 2008 až říjen 2008 (2. etapa) |
| Financování | 75 % z ESF a 25 % ze státního rozpočtu |
| Rozpočet projektu | 50, 72 mil. Kč |
| Cílová skupina | Osoby krátkodobě nezaměstnané |
| Místo realizace | Liberecký kraj |

Projekt byl určen pro krátkodobě nezaměstnané osoby s minimálně středním odborným dosaženým vzděláním z celého Libereckého kraje. Z tohoto důvodu je nutná spolupráce všech úřadů práce v kraji, tj. Úřadu práce v České Lípě, v Jablonci nad Nisou, v Liberci a v Semilech.

Projekt zahrnoval aktivity, které mohou napomoci účastníkům projektu rychle se začlenit na trh práce. Jednalo se zejména o poradenství, výuku na PC pro začátečníky nebo pokročilé a rekvalifikační kurzy. Cílem projektu bylo rovněž motivovat zaměstnavatele formou mzdového příspěvku a vytvářet tak nová pracovní místa. [34d]

Tab. č. 15: Zhodnocení Národního projektu „Najdi si práci v Libereckém kraji“ za programovací období 2004 – 2006.

| Najdi si práci v Libereckém kraji I.+ II. etapa | |
|---|-------------------|
| celková alokace | 51 mil. Kč |
| do projektu vstoupilo | 1439 osob (151%) |
| poradenství | 922 osob (115%) |
| rekvalifikace | 817 osob (149%) |
| dotované zaměstnání | 102 osob |
| podařilo se zaměstnat bez dotace | 1000 osob |

[8]

Každý z projektů se věnoval jiné cílové skupině uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce v Liberci. A každý z projektů splnil úspěšně svůj cíl. Výsledky v tabulce č. 16 ukazují kolik bylo v jednotlivých projektech vyčerpáno prostředků ke své realizaci. A také se zde dozvíme, kolik procent z přidělených peněz bylo na daný projekt nakonec vyčerpáno.

Tab. č. 16: Přehled vyčerpaných prostředků za programovací období 2004 – 2006 na Národní projekty realizované v Libereckém kraji.

| Národní projekty | |
|---|---------|
| Přehled vyčerpaných prostředků | |
| Příprava na práci v Libereckém kraji | |
| 12 811 021,- | 95,10 % |
| Návrat do práce v Libereckém kraji | |
| 47 291 221,- | 92,80 % |
| Najdi si práci v Libereckém kraji | |
| 46 161 977,- | 98,80 % |

[8]

6.2 Grantová schémata 2004 – 2006 v Libereckém kraji

Prostřednictvím Úřadu práce v Liberci byla během zkráceného programovacího období 2004 - 2006 v Libereckém kraji implementována (= uvedena v činnost; viz. *slovník*) dvě grantová schémata pro:

- Opatření 1.1 - Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.
- Opatření 4.1 - Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti. [34c]

6.2.1 Opatření 1.1

Opatření 1.1 - Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání - doplňovalo státní aktivní politiku zaměstnanosti širší škálou aktivit a zacílením těchto aktivit i na skupiny osob, které nebylo možné zařadit do státní aktivní politiky zaměstnanosti. Důraz byl kladen na individuální přístup ke klientovi.

Globálním cílem bylo zvýšení účinnosti APZ (= aktivní politika nezaměstnanosti) při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Cílovými skupinami byli uchazeči o zaměstnání, osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, zájemci o zaměstnání, zaměstnanci ohrožení ztrátou zaměstnání.

Typy činností pro cílové skupiny:

- rekvalifikace (jazyková příprava je uznatelná pouze jako nezbytná součást zvyšování kvalifikace)
- motivační aktivity
- poradenství
- bilanční, osobnostní a pracovní diagnostika
- zprostředkování
- podpora vytváření nových pracovních míst
- podpora ohrožených pracovních míst
- podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání (SVČ)
- doprovodná opatření (dle Dodatku OP RLZ)

V této době jsou již grantové projekty ukončeny. Všechny projekty byly zaměřeny na zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů a zájemců o zaměstnání. Účastníci projektů se zúčastňovali motivačních aktivit, které je připravovaly na opětovný vstup na trh práce. Součástí projektů byly též rekvalifikační kurzy, které připravovaly účastníky po odborné stránce. Rekvalifikační kurzy byly zaměřeny na oblasti např. Informační a komunikační gramotnost, služby, dělnická povolání.

Tab. č. 17: Přehled průběhu realizace grantových projektů.

| Průběh realizace projektů GS 1.1 | |
|----------------------------------|-----------------|
| Přidělená alokace | 37 251 000 |
| Alokováno celkem | 37 246 358 |
| | |
| 1. výzva | 2. výzva |
| 21 633 833,- Kč | 15 612 525,- Kč |
| 6 projektů | 7 projektů |

[8]

Tab. č. 18: Přehled průběhu čerpání grantový projektů.

| Přehled čerpání projektů GS 1.1 | |
|---------------------------------|-----------------|
| | |
| 1. výzva | 2. výzva |
| 15 634 974,- Kč | 14 304 565,- Kč |
| 72,27% | 91,62% |

[8]

6.2.1.1 Realizované projekty v rámci opatření 1.1 v Libereckém kraji

U realizace projektů byl kladen důraz na aktivity vedoucí k přímému pracovnímu uplatnění účastníků, doplnění a rozšíření stávajících znalostí, možnosti poradenských služeb nebo k jejich zaškolení či praxi u zaměstnavatelů. Rovněž byly podporovány aktivity vedoucí ke vzniku nových pracovních míst včetně sebezaměstnání pro osoby z cílových skupin grantového schématu.

V tabulce č. 19 jsem popsala jednotlivé projekty, které byly v Libereckém kraji v rámci 1. a 2. výzvy opatření 1.1 realizovány. [34f]

Tab. č. 19: Projekty realizované v rámci 1. a 2. výzvy opatření 1.1 v Libereckém kraji.

| REALIZÁTOR | VÝZVA | PROJEKT |
|--|-------|--|
| TP Consulting s.r.o. | 1. | „Rekvalifikační program pro uchazeče o práci dělníka v průmyslu“ |
| Podnikatelské sdružení Ebonus | 1. | „Systémový program rekvalifikací nezaměstnaných registrovaných ÚP“ |
| Krajská hospodářská komora Liberec: „Aktivní systém posílení politiky zaměstnanosti“ | 1. | „Aktivní systém posílení politiky zaměstnanosti“ |
| SOŠ, SOU a U Česká Lípa příspěvková organizace | 1. | „Krokem přes Most – Zvýšení zaměstnatelnosti mladistvých a mladých nezaměstnaných“ |
| | 2. | „Druhá šance – zvýšení zaměstnatelnosti mladistvých a mladých nezaměstnaných“ |
| Centrum Kašpar, o.s. | 1. | „Rekvalifikační a poradenské centrum Kašpar“ |
| | 2. | „Šance nejen pro maminky“. |
| Vzdělávací centrum Turnov, o.p.s. | 1. | „Vzděláním k pracovnímu zařazení - pečovatelské a osobní asistenci“ |
| Partnerství pro obnovu řemesel na venkově, o.s. | 2. | „Mezinárodní škola obnovy venkova – Výuka ICT“ |
| Most ke vzdělání - Bridge to education o.p.s. | 2. | „Maminky po „dovolené“ |
| | | „Renesance řemesel“ |
| Miroslav Kroutil – K DEVELOP | 2. | „S asistencí za prací“ |
| Mgr. Richard Jisl | 2. | „Masérkou po mateřské“ |

Data zdroj: ÚP Liberec

V tabulce č. 19 jsou realizátoři, kteří využili první i druhou výzvu a sepsali projekt, který jim byl schválen a mohl tak být realizován. Jelikož tyto projekty již proběhly, v tabulce č. 19 jsou jednotlivě popsány a zaznamenány hlavní přínosy a zhodnocení těchto projektů.

Tab. č. 20: Popis a zhodnocení projektů realizovaných v rámci 1. a 2. výzvy opatření 1.1 v Libereckém kraji.

| PROJEKT | POPIS | ZHODNOCENÍ |
|--|---|--|
| „Rekvalifikační program pro uchazeče o práci dělníka v průmyslu“ | Nábor zájemců o práci, výuka dle akreditovaného kurzu, teoretická i praktická část - praxe u vybraného zaměstnavatele. | Uskutečnilo se 8 vzdělávacích kurzů. Vznikla také nová prac.místa u jiných zaměstnavatelů v Lib.kraji. |
| „Systémový program rekvalifikací nezaměstnaných registrovaných ÚP“ | Působnost na ÚP: Česká Lípa 2 kurzy, 1 v Jilemnici a 1 v Jablonci n.N.:odborné poradenství, výuka: řízení, zákl.ekonomiky, účetní evidence, přípravy rozvojových projektů, prezentace osobnosti, marketing, PC, legislativa, řízení času. | Plán projektu: 90 absolventů. Účastníků celkem 106 - úspěšných 104 z toho 6 cizinců. |
| „Aktivní systém posílení politiky zaměstnanosti“ | Jak se orientovat na trhu práce, sestavování životopisu. 2 základní rekvalifikace: práce na pc, manažerská činnost. | Bylo vytvořeno 10 pracovních míst. |
| „Krokem přes Most – Zvýšení zaměstnatelnosti mladistvých a mladých nezaměstnaných“ | Prioritním cílem bylo umožnit aspoň 8 z 12 mladých nezaměstnaných ve věku 17 - 19 let získat dovednosti a znalosti v některém z oboru: zámečnick, šička, cukrář, kuchař, číšník. | Rekvalifikaci ukončilo všech 12 rekvalifikantů, kteří i obdrželi akreditové osvědčení. Někteří si našli pracovní místo. |
| „Druhá šance – zvýšení zaměstnatelnosti mladistvých a mladých nezaměstnaných“ | Prioritním cílem bylo umožnit aspoň 8 z 12 mladých nezaměstnaných ve věku 17 - 19 let získat dovednosti a znalosti v některém z oboru: zámečnick, šička, cukrář, kuchař, číšník. | Z 12 splnilo úspěšně 9 rekvalifikantů. V rámci projektů bylo vytvořeno vždy 1 dotované prac.místo. |
| „Rekvalifikační a poradenské centrum Kašpar“ | Poskytnutí základní ICT gramotnosti - zaměřené na výpočetní techniku a informační technologii, zajištění možnosti hlídání dětí pro rodiče bez možnosti vlastního hlídání, odborné poradenství nezaměstnaným při hledání práce. | Uskutečněno bylo: 10 rekvalifikačních kurzů, 80 účastníků - 78 úspěšných. Umístěno 33 lidí do zaměstnání (51,5%). |
| „Šance nejen pro maminky“. | Pro dlouhodobě nezaměstnané, ženy nad 45 let, rodiče pečující o děti/své blízké. Kurzy: základní vzdělání pro výkon administrativních pozic, zahájení podnikání či rekvalifikace v oblasti účetnictví. | 720 podpořených osob; 136 rekvalif.kurzů; 208 účastníků a 197 úspěšných. Z celk.počtu 178 unikátních klientů získalo zaměstnání 78 lidí. |
| „Vzdělávání k pracovnímu zařazení - pečovatelská a osobní asistence“ | Zavedení systému vzdělání, poradenství, zprostředkování zaměstnání. Základ tvořily 2 typy kurzů: Pracovník soc. péče se zaměřením pro přímou obslužnou péči a Osobní asistent pro dospělé a seniory / pro děti a mladistvé. | Výsledkem bylo 61 účastníků kurzů z toho 56 úspěšných. Rekvalifikací bylo podpořeno 33 prac. Míst. |
| „Mezinárodní škola obnovy venkova – Výuka ICT“ | Rekvalif.kurzy, motivační aktivity. Zájem obyv. ve věku 40 - 55 let. | Podpořeno 120 klientů. |

| | | |
|------------------------|--|--|
| „Maminky po „dovolené“ | Pomoc s návratem do práce. 3 bloky kurzů: 2x Administrativní pracovníce a Pracovníce soc.péče. | z 60 účastnic - 57 úspěšně dokončilo. 30 z nich se podařilo získat zaměstnání. |
| „Renesance řemesel“ | 5 rekvalif.kurzů: soustružník, číšník, kuchař, moderní prodavačka, frézař. | Vstoupilo 147 osob - 92 prošlo odborným poradenstvím a 63 úspěšně absolvovali kurzy. Nově zaměstnaných 29. |
| „S asistencí za prací“ | Zaměření na mladé do 25 let a s minimálním vzděláním; 17 motivačních kurzů. | 120 konzultací, uzavřené dohody 64, počet absolventů kurzů 61, pracuje/studuje 25, vytvořeno 8 nových prac.míst. |
| „Masérkou po mateřské“ | Rekvalifikační kurz: masérka | Nejsou údaje. |

Data zdroj: ÚP Liberec

V tabulce č. 20 jsou projekty rozlišeny barvou stejně jako v tabulce č. 19. Kdy žlutozelenou barvou je označen projekt, který byl realizován v rámci 1. výzvy a modrou barvou je označen projekt realizován v rámci 2. výzvy opatření 1.1.

Tab. č. 21: Naplnění indikátorů – grantové schéma 1.1 v Libereckém kraji.

| Počet podpořených osob |
|-----------------------------------|
| 2419 / 1975 |
| Počet účastníků kurzu |
| 909 / 729 |
| Počet podpořených pracovních míst |
| 100 / 74 |

[8]

Jak je z tabulky č. 21 vidět, všechny indikátory se podařilo výrazně překročit. Z předpokládaného počtu 1975 podpořených osob se podařilo podpořit 2419 osob, což je obdivuhodný výsledek. A tak to bylo i u ostatních indikátorů. Vždy se počítalo s určitým plánem a ten byl překročen. Toto grantové schéma 1.1 skončilo s výbornými výsledky.

6.2.2 Opatření 4.1

Opatření 4.1 - Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti - se zaměřuje na rozvoj odborných znalostí a kompetencí a na rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající strukturální změny realizací odpovídajících programů odborného vzdělávání, včetně vzdělávání v oblasti informačních technologií, udržitelného rozvoje a podpory zdraví na pracovišti.

Globálním cílem bylo zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti.

Cílovými skupinami byli zaměstnanci, zaměstnavatelé a zájemci o zahájení podnikání. [34g]

Typy činností pro cílové skupiny:

- vzdělávání zabezpečované zaměstnavateli
- odborné vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů
- aplikování moderních forem a metod vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů
- zavedení koncepčních moderních způsobů řízení organizací, včetně řízení lidských zdrojů
- vytváření nových pracovních míst a udržení stávajících pracovních míst
- uplatňování pružných forem organizace práce
- sebezaměstnávání – prostřednictvím vzdělávání a podpůrných služeb
- vzdělávání zaměstnanců, zaměstnavatelů a zájemců o zahájení podnikání, zaměřené na doplňování, rozšiřování, zvyšování znalostí a jejich uplatnění v oblasti podpory ochrany zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti. [34g]

Tab. č. 22: Přehled průběhu realizace grantových projektů.(Kč)

| Průběh realizace projektů GS 4.1 | |
|----------------------------------|--------------|
| Přidělená alokace | 45 447 000,- |
| Alokováno celkem | 43 553 874,- |
| | |
| 1. výzva | 2. výzva |
| 19 578 040,- | 23 975 834,- |
| 9 projektů | 15 projektů |

[8]

Tab. č. 23: Přehled průběhu čerpání grantový projektů.

| Přehled čerpání projektů GS 4.1 | |
|---------------------------------|-----------------|
| | |
| 1. výzva | 2. výzva |
| 17 156 545,- Kč | 21 595 458,- Kč |
| 87,63% | 90,07% |

[8]

Výsledky svědčí o tom, že projekty byly vhodně vybrány, výborně zrealizovány a jsou v souladu s potřebami Libereckého kraje. Tyto výsledky patří mezi nejlepší z celé ČR.

6.2.2.1 Realizované projekty v rámci opatření 4.1 v Libereckém kraji

Na rozdíl od opatření obsažených v prioritách 1 a 2, které jsou zaměřeny na řešení problémů ohrožených skupin na trhu práce, bylo toto grantové schéma zaměřeno na podporu konkurenceschopnosti podniků a organizací v oblastech ekonomiky a zvýšení přizpůsobivosti zaměstnavatelů a zaměstnanců. Grantové schéma a tudíž i projekty byly zaměřeny na rozvoj odborných znalostí, s důrazem na vzdělávání v oblasti informačních technologií a udržitelného rozvoje.

Tab. č. 24: Projekty realizované v rámci 1. výzvy opatření 4.1 v Libereckém kraji:

| REALIZÁTOR | VÝZVA | PROJEKT |
|--|-------|--|
| Aperta s.r.o. | 1. | „Trénink metod a nástrojů k zefektivnění procesů - výcvikově vzdělávací program pro zaměstnance společnosti Aktivit s.r.o. Nový Bor“ |
| JCR spol. s r.o. | 1. | „Zvýšení adaptability pracovníků firmy JCR spol. s r.o.“ |
| Hospodářská komora ČR | 1. | „Podnikatelská akademie“ |
| Krajská hospodářská komora Liberec | 1. | „Znalostmi k prosperitě - Liberecký kraj“ |
| MC Com s.r.o. | 1. | „Centrum profesního vzdělávání Staré Splavy“ |
| Sanitec s.r.o. | 1. | „Instalatéři v Libereckém kraji a jejich profesní rozvoj“ |
| Seba T a.s. | 1. | „Program vzdělávání zaměstnanců a.s. Seba T“ |
| Soukromá střední podnikatelská škola Česká Lípa v.o.s. | 1. | „Informační společnost - cesta ke zvýšení adaptability a konkurenceschopnosti“ |
| Trojzemí o.p.s. | 1. | „Konkurence a adaptabilita NNO“. |

Data zdroj: ÚP Liberec

Nejpodporovanější činností bylo hlavně vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů, podpora ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Dále to byly oblasti: vzdělávání zabezpečované zaměstnavateli, sebezaměstnání a rozvoj služeb a moderní management.

Cílovými skupinami byli v tomto grantovém schématu:

- zaměstnanci;
- zaměstnavatelé;
- zájemci zahájení podnikání.

Tab. č. 25: Popis a zhodnocení projektů realizovaných v rámci 1. výzvy opatření 4.1 v Libereckém kraji.

| PROJEKT | POPIS | ZHODNOCENÍ |
|--|--|--|
| „Trénink metod a nástrojů k zefektivnění procesů - výcvikové vzdělávací program pro zaměstnance společnosti Aktivit s.r.o. Nový Bor“ | Všichni zaměstnanci společnosti Aktivit absolvovali kurzy zaměřené na metody a postupy štihlé výroby, zlepšování procesů. Vedení- absolvovalo tréninky manažerských dovedností a strategického řízení společnosti. | Došlo k zavedení Balanced Scorecard - nástroj pro strategické řízení. Implementace nového konstrukčního software, na kterém všichni umí. Ve společnosti Aperta přibrali další 3 zaměstnance. |
| „Zvýšení adaptability pracovníků firmy JCR spol. s r.o.“ | Vzdělávání v oblasti využívání moderních IT; řízení podniku a moderní management, využívání moderních metod organizace práce (mapování, analýzy,...); organizace práce na pracovišti. | Kurzů a školeních se zúčastnilo celkem 18 zaměstnanců. Získané dovednosti budou zaměstnanci aplikovat na provoz a řešení problémů firmy. |
| „Podnikatelská akademie“ | Celoživotní vzdělávání OSVČ a pracovníků v podnicích, zejm. v malých a středních. Cílem bylo vzdělávat zaměstnance a vytvořit Podnikatelskou akademii. | Kurzy byly jak ve výukové místnosti, tak v elektronické podobě. Přispěly ke zvýšení kvalifikace účastníků a tím i k udržení si pracovní pozice. |
| „Znalostmi k prosperitě - Liberecký kraj“ | Zvýšení znalostí pracovníků malých a středních podniků v oblasti IT dovedností, cizích jazyků, komunikace, daní účetnictví, práva, norem ISO, personalistiky, manažer. dovedností. | Realizovalo se celkem 28 kurzů s celkovým počtem účastníků 309. Úspěšných bylo: 275. |
| „Centrum profesního vzdělávání Staré Splavy“ | Školící programy na práci s PC, internetem; obchodní a účetní software a postupy při zakládání podniku. Kurzy byly navazující dvoudenní víkendové a pětidenní školení. | Projekt zajistil odborný růst cílové skupině (zaměstnanci, zájemci o podnikání a zaměstnavatelé), jejich odborný růst a byla vytvořena nová pracovní místa. |
| „Instalatéři v Libereckém kraji a jejich profesní rozvoj“ | 2-denní semináře na téma: ekonomika, obchodní dovednosti, pravidla na prac.trhu, PC, bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti; ekologie a živ. prostředí. | Podařilo se naplnit cíl: přípravu instalatérů na náročnější podnikání. Bohužel se nepodařilo 100% naplnit vzdělávací semináře.. |
| „Program vzdělávání zaměstnanců a.s. Seba T“ | Každý zaměstnanec prošel i více kurzů, např.: cizí jazyk, ICT, legislativní změny, specializované textilní kurzy. | Celkem bylo 82 kurzů a účastnilo se jich kolem 500 účastníků, kteří prošli i více kurzy. |
| „Informační společnost - cesta ke zvýšení adaptability a konkurenceschopnosti“ | Kurzy zaměřené na doplnění znalostí v ovládání PC a zákl. programů a informačních technologiích. | V jednotlivých firmách, které byli osloveni, získali zaměstnanci odborné dovednosti a motivaci k dalšímu seberozvoji. |
| „Konkurence a adaptabilita NNO“. | 1-denní a více denní kurzy v 7 tématických okruzích: IT; fundraising; projektové řízení; marketing, PR, komunikace; manažerské dovednosti; motivační dovednosti; strukturální fondy 2007 - 2013. | Celkově bylo podpořeno 124 organizací. A v rámci projektu byla podpořena 3 pracovní místa. |

Data zdroj: ÚP Liberec

Tab. č. 26: Projekty realizované v rámci 2. výzvy opatření 4.1 v Libereckém kraji:

| REALIZÁTOR | VÝZVA | PROJEKT |
|-------------------------------------|-------|---|
| Asistenční centrum, a.s. | 2. | „Vzdělávání manažerů v oblasti přípravy a řízení projektů v Libereckém kraji“ |
| ECS Edconsia , s.r.o. | 2. | „Projekt na zvýšení dovedností a profesních kompetencí zaměstnanců firem v Libereckém kraji“ |
| ETK s.r.o. | 2. | „Zvýšení adaptability a konkurenceschopnosti ETK, s.r.o.“ |
| Houška OK, s.r.o. | 2. | „Transformace systému řízení“ |
| LUKOVPlast, spol. s r.o. | 2. | „Rozvoj lidských zdrojů ve firmě LUKOV Plast spol. s r.o.“ |
| Melichar Liberec s.r.o. | 2. | „Melichar Liberec s.r.o. – nové systémy řízení“ |
| Nemocnice s poliklinikou Česká Lípa | 2. | „Vzděláváním k růstu kvality poskytovaných služeb v Nemocnici s poliklinikou Česká Lípa“ |
| Praktik Liberec, s.r.o. | 2. | „Investice do vzdělání“ |
| Společnost přátel přírody | 2. | „Vzhůru ke hvězdám“ |
| REGIOINFO, spol. s r.o. | 2. | „Moderní formy vzdělávání a poradenství pro zaměstnance, zaměstnavatele a zájemce o zahájení podnikání“ |
| SCES – stavební, s.r.o. | 2. | „Moderní formy řízení v s.r.o. SCES – stavební“ |
| Suchánek & Walraven, s.r.o. | 2. | „Zvýšení konkurenceschopnosti podniku Suchánek & Walraven, s.r.o formou podpory vzdělávání zaměstnanců“ |
| TI Automotive AC s.r.o. | 2. | „Leadership jako nástroj k posílení týmové společnosti v TI Automotive AC, s.r.o.“ |
| Tarmac CZ a.s. | 2. | „Elektronické vzdělávání v Tarmac CZ a.s. “ |

Data zdroj: ÚP Liberec

Realizované projekty v 2. výzvě grantového schématu 4.1 byly stejně jako u 1. výzvy zaměřeny na vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů uvnitř dané firmy nebo zprostředkováno jinou firmou. Projekty většinou přispěly k odbornější kvalifikaci zaměstnanců a tím i k zvýhodnění na pracovním trhu. Popis u těchto realizovaných projektů již není nutný dodávat, jelikož se jedná o podobné zaměření jako u 1. výzvy grantového schématu 4.1.

Tab. č. 27: Naplnění indikátorů – grantové schéma 4.1 v Libereckém kraji.

| Počet podpořených osob |
|-----------------------------------|
| 4039 / 1339 |
| Počet účastníků kurzů |
| 3713 / 1336 |
| Počet podpořených pracovních míst |
| 18 / 3 |

[8]

Cíle se povedly naplnit a dokonce předčily očekávání. Podařilo se podpořit 4039 osob a 18 pracovních míst. Počítalo se i s menším počtem účastníků na kurzech. Z plánovaných 1336 účastníků se navýšil počet na konečných 3713 účastníků. Všem zúčastněným a podpořeným osobám se tak povedlo nejen zvýšit kvalifikaci a motivaci k dalšímu vzdělávání se, ale také zvednout sebevědomí, které jim pomůže při hledání si nové práce nebo v budování kariéry ve stávající firmě.

6.3 Zlepšování zaměstnanosti u osob nad 50 let věku

Mým úkolem bylo zaměřit se na zlepšování politiky zaměstnanosti v Libereckém kraji pomocí financí z ESF a nalézt projekty, které přispívají k lepší zaměstnanosti osob ve věku 50 let a více. V této kapitole představím jeden vybraný projekt z programovacího období 2004 – 2006 a ten podrobněji analyzuji.

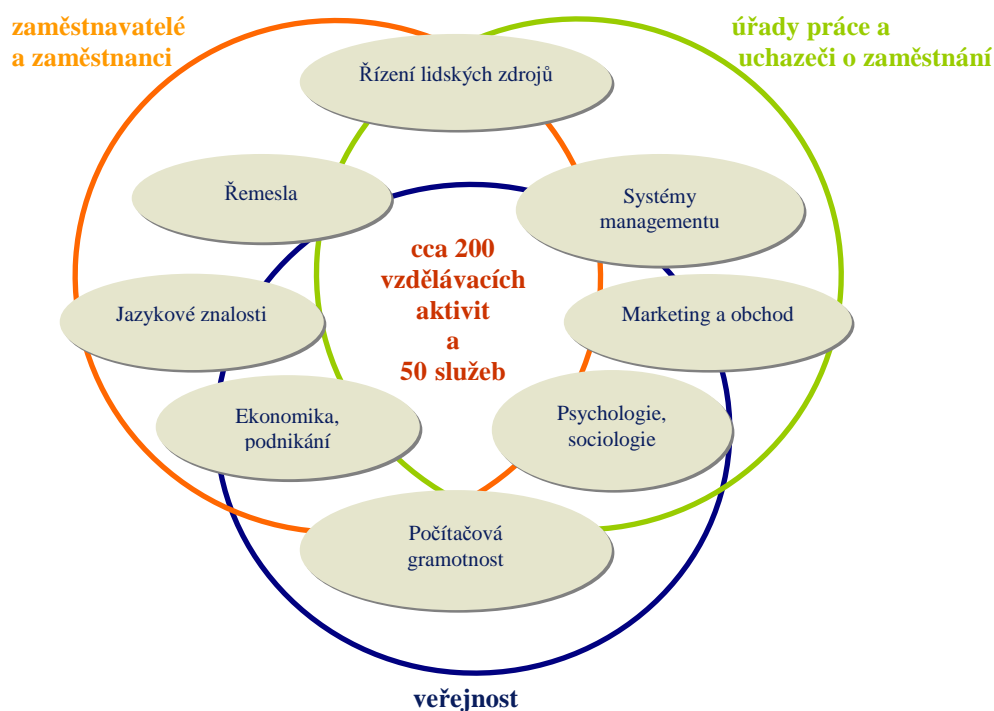
V Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) a především v grantovém schématu opatření 1.1, který již proběhl, byla většina programů koncipována tak, aby vyhovovala jakékoliv skupině lidí ohrožených na trhu práce a tudíž do této skupiny spadali i uchazeči o práci ve věku 50 let a více.

Nyní se realizují projekty v rámci operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Jednou ze skupin, kterou se OP LZZ významně zabývá jsou osoby nad 50 let. Proto v dalších kapitolách budu věnovat zvýšenou pozornost projektům které jsou aktuální a vztahují se k programovacímu období 2007 – 2013.

6.3.1 Návrat do práce v Libereckém kraji

Projekt vypracoval Úřad práce v Liberci. Byl schválen a tudíž se mohl realizovat. Samotná realizace aktivit projektu byla zajištěna externím dodavatelem služeb, firmou CC Systems a.s.. Tento projekt jsem si vybrala, díky cílové skupině, na kterou byl projekt zaměřen a bylo mi také umožněno konzultovat tento projekt s firmou CC Systems a.s., která byla jako realizátor.

Diagram č. 1: Vzdělávací aktivity a služby v oblasti dalšího vzdělávání firmy CC Systems a.s. (Data zdroj: CC Systems a.s.)



Cíle projektu:

- začlenit nezaměstnané osoby zpět na trh práce;
- zvýšit motivaci a připravenost osob nalézt a přijmout práci;
- překonat bariéry bránící osobám nalézt a přijmout práci;
- zvýšit kvalifikaci účastníků projektu.

V květnu 2006 zahájil dodavatel jednotlivé aktivity. Úřady práce oslovily uchazeče o zaměstnání ze své evidence s doporučením zapojit se do projektu. Vstup do projektu byl dobrovolný. Jednalo se zejména o individuální a skupinové poradenství, bilanční diagnostiku, motivační a rekvalifikační kurzy. Cílem projektu bylo rovněž motivovat zaměstnavatele a vytvářet nová pracovní místa. Projekt byl realizován ve čtyř kolech těchto aktivit. (Zdroj: CC Systems a.s.)

Cílové skupiny projektu byly osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Zejména osoby z řad uchazečů o zaměstnání náležící k tzv. znevýhodněným skupinám na trhu práce. Jsou to především:

- osoby do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném skončení studia;
- osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny;
- osoby nad 50 let věku;
- osoby vedené v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců. (Zdroj: CC Systems a.s.)

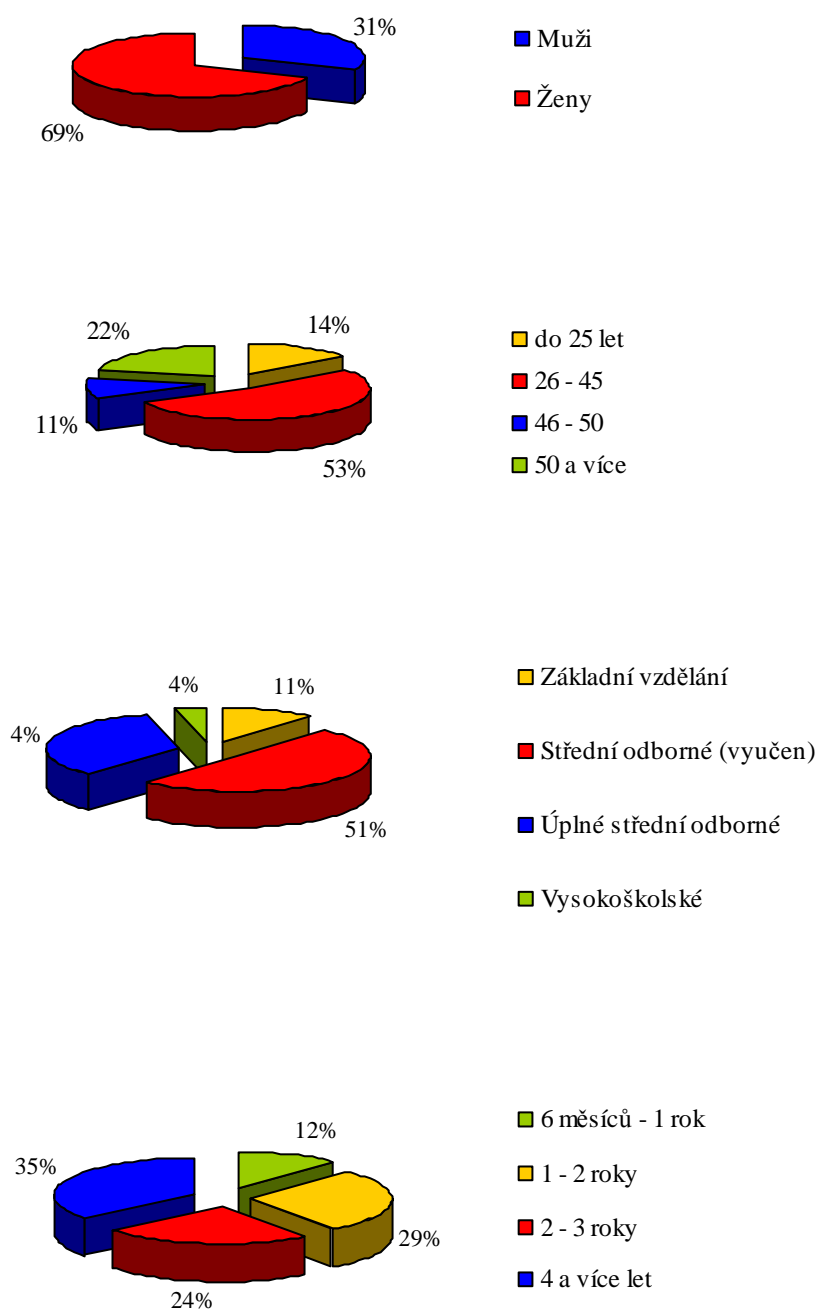
Tab. č. 28: Struktura účastníků projektu.

| Dle pohlaví | | Dle věku | | Dle vzdělání | | Dle délky evidence na ÚP | |
|-------------|------|-----------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|-----|
| Ženy | 698 | do 25 let | 145 | Základní vzdělání | 117 | 6 měsíců - 1 rok | 109 |
| Muži | 315 | 26 - 45 | 535 | Střední odborné (vyučen) | 522 | 1 - 2 roky | 272 |
| Celkem | 1013 | 46 - 50 | 107 | Úplné střední odborné | 355 | 2 - 3 roky | 229 |
| | | 50 + | 222 | Vysokoškolské | 39 | 4 a více let | 335 |

Data zdroj: CC Systems a.s.

Hodnoty v tabulce ukazují počet účastníků v kurzu za daný ukazatel. Jak je tedy z tabulky vidět, více se účastnily kurzů ženy a osoby ve věku 26 – 45 let. Nejvíce ale pomohly rekvalifikační kurzy osobám se středním odborným vzděláním s výučním listem. A podle předpokladů měli také nejvíce zájem uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří byli vedeni na úřadech práce po dobu delší jak čtyři roky.

Graf č. 8: Struktura účastníků projektu.



Data zdroj: CC Systems a.s.

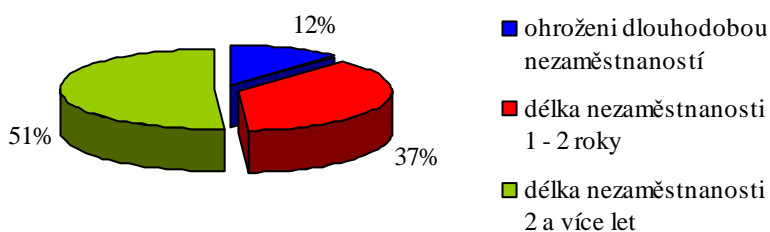
Tab. č. 29: Přehled rekvalifikačních kurzů v rámci projektu:

| Struktura rekvalifikačních kurzů | Vstoupilo účastníků |
|------------------------------------|---------------------|
| Obsluha výpočetní techniky | 189 |
| Řízení motorových vozidel C, E, D | 73 |
| Pečovatelka | 54 |
| Administrativa s cizím jazykem | 40 |
| Manikúra a pedikúra | 40 |
| Masér | 39 |
| Účetnictví | 38 |
| Obsluha VZV | 35 |
| Svařování | 33 |
| Podnikatelské dovednosti | 32 |
| Kadeřnice | 29 |
| Řízení lidských zdrojů | 28 |
| Kuchařské práce | 27 |
| Kosmetička | 19 |
| Projektový manager | 19 |
| Pracovník pověřený řízením jakosti | 6 |
| Obsluha NC a CNC strojů | 5 |
| Pájení | 2 |
| Číšník, servírka | 0 |
| Stavební práce | 0 |
| Základy šití | 0 |
| Zpracování dřeva | 0 |
| Celkový součet | 709 |

Data zdroj: CC Systems a.s.

Realizované kurzy a aktivity byly přínosné, jelikož přispěly k tomu, aby si jedna třetina účastníků našla práci. Z celkového počtu 709 účastníků si našlo práci v různých oborech 236 účastníků. V grafu č. 9 je procentuálně znázorněno, která skupina nezaměstnaných si díky projektu našla práci.

Graf č. 9: Struktura zaměstnaných uchazečů dle délky zaměstnanosti. (Data zdroj: CC Systems a.s.)

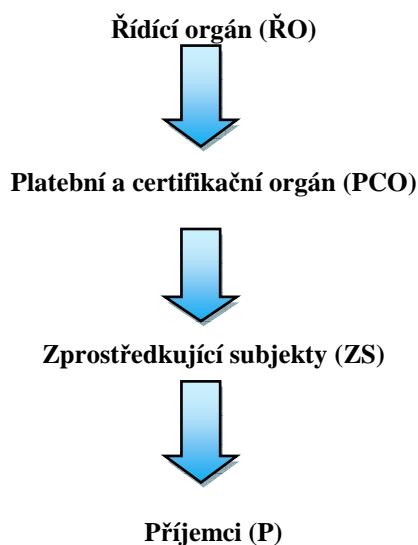


7 PROJEKTY ESF K ZLEPŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI V LIBERECKÉM KRAJI 2007 – 2013

Na začátku prosince při závěrečné konferenci pořádané Úřadem práce v Liberci ke zhodnocení realizovaných projektů v rámci Grantových schémat OP RLZ byl také představen nový Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost = OP LZZ.

Jak již bylo napsáno v kapitole 4, globálním cílem OP LZZ je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnavatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.

Diagram č. 2 : Implementační struktura OP LZZ. [8]



Typy projektů, které budou v OP LZZ realizovány budou:

Individuální projekty

- Národní Individuální Projekty (NIP)
- Regionální Individuální Projekty (RIP)
- Systémové Individuální Projekty (SIP)*

Grantové projekty

- Regionální Grantové Projekty*
- Nadregionální Grantové Projekty*

(* ÚP Liberec není realizátorem těchto projektů.)

Podporované aktivity v tomto operačním programu budou především:

- zprostředkování zaměstnání;
- poradenské činnosti a poradenské programy;
- bilanční a pracovní diagnostika;
- rekvalifikace;
- vytváření nových pracovních míst;
- motivační aktivity;
- podpora vedlejší pracovní činnosti (VPP);
- pracovní rehabilitace;
- tvorba chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen;
- doprovodné aktivity.

Důraz je kladen především na osoby, kterým je věnována zvláštní péče při zprostředkování:

- fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku;
- fyzické osoby starší 50 let věku; fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců;
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc.
- absolventi VŠ po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku;
- těhotné ženy, kojící ženy a matky devátého měsíce po porodu, fyzické osoby;
- pečující o dítě do 15 let věku. [8]

Od začátku roku 2007 může ČR čerpat prostředky z OP LZZ. Pověřený Úřad práce v Liberci, který je jeden z nejlepších realizátorů projektů z OP RLZ se připravoval na zahájení OP LZZ tak, aby mohl vyhovět potřebám Libereckého kraje a hlavně cílovým skupinám, kterým je operační program určen.

Dne 28.4. 2008 byla Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhlášena první výzva pro podávání regionálních individuálních projektů (RIP).

K 30.7. 2008 byly následně podány tři projekty:

1. **Kariéra po padesátce** – cílovou skupinou jsou osoby nad 50 let evidované na ÚP jako uchazeči nebo zájemci o zaměstnání.
2. **Příležitost pro Tebe** – cílovou skupinou jsou mladí do 20 let evidovaní na ÚP jako uchazeči nebo zájemci o zaměstnání.
3. **Lepší život** - cílovou skupinou jsou uchazeči nebo zájemci o zaměstnání evidovaní na ÚP se zdravotním postižením nebo omezením.

Doplněním výzvy byl stanoven mimořádný termín pro podávání žádostí o finanční podporu z OP LZZ na 30.9. 2008. K tomuto datu byl podán projekt:

S rodinou na trhu práce v Libereckém kraji – projekt je určen maminkám/otcům během a po rodičovské dovolené evidovaným jako uchazeči/ky o zaměstnání a zájemci o zaměstnání s péčí o dítě do 15 let věku. [8]

7.1 „Kariéra po padesátce“

| | |
|-------------------------|----------------------|
| Datum zahájení projektu | 3.11.2008 |
| Datum ukončení projektu | 30.4.2010 |
| Zadavatel | Úřad práce v Liberci |

Projekt „Kariéra po padesátce“ je vypracován v souladu s OP LZZ, Prioritní osou 2 – Aktivní politiky trhu práce, Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti.

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadů práce starší 50 let s minimálně základním vzděláním a zájemci o zaměstnání, kteří se zaevidovali na úřadu práce, s minimálně základním vzděláním a starší 50 let.

Hlavním principem je orientace na jednotlivce a výběr takových nástrojů, které nejlépe podpoří jeho znovuzачlenění na trh práce. Důraz je kladen na preventivní opatření, která musí být uplatňována vůči osobám ohroženým nezaměstnaností i vracejícím se na trh práce. [ÚP Liberec]

7.1.1 Charakteristika a cíle projektu

Pro účastníky je připraven ucelený program aktivit, který jim napomůže k návratu na trh práce. Jedná se o:

- motivační aktivity,
- skupinové a individuální poradenství,
- osobnostní a pracovní diagnostiku,
- rekvalifikační kurzy z oblasti služeb a řemesel,
- řízená praxe (navazující na rekvalifikační kurzy),
- možnost nástupu do zaměstnání na SÚPM (společensky účelná pracovní místa).

SÚPM = společensky účelná pracovní místa jsou místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Příspěvek na vyhrazení SÚPM může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců maximálně však po dobu trvání projektu. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v §33 odst. 1 písm. a), e) ZoZ, může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců maximálně po dobu trvání projektu.

Účastníkům bude poskytnuta přímá podpora formou úhrady cestovného, stravného a jiné nezbytné náklady jako je například lékařské potvrzení o schopnosti účastníka výkonu práce ve vybrané pracovní oblasti. [45]

Výběr účastníků do projektu bude jak už jsem se zmínila z řad uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří dosahují 50 let a více. Z databáze úřadů práce bude

osloveno přibližně 500 osob, které odpovídají kritériím cílové skupiny osob projektu. Plánované cíle:

1. Minimálně 180 osob vstoupí do projektu za celý průběh plnění.

- Z přibližně 500 oslovených osob a zájemců o zaměstnání, kteří se dozví o projektu díky publicitě musí dodavatel zajistit minimálně 180 osob, které vstoupí do projektu.

2. 160 účastníků projektu absolvuje etapu poradenství a diagnostika.

- Danou etapu úspěšně absolvuje min. 160 osob. Kontrolovanou skutečností budou předložené osobnostní harmonogramy.

3. Minimálně 150 osob dokončí rekvalifikační kurz.

- Tuto etapu úspěšně dokončí 150 osob. Za úspěšné dokončení rekvalifikačního kurzu je považován také nástup účastníka projektu do zaměstnání v průběhu trvání kurzu, kterého se účastní.

4. Minimálně 30 osob bude umístěno na SÚPM.

- Nejdéle do 3 měsíců od ukončení aktivit účastníků v projektu, bude 30 osob umístěno na společensky účelná pracovní místa. Na takto vyhrazená pracovní místa bude poskytnut mzdový příspěvek z přímé podpory projektu. Tato podpora je určena pouze pro uchazeče o zaměstnání.

5. Minimálně 5 osob bude umístěno na nově vytvořená pracovní místa.

- Tato nově vytvořená pracovní místa musí být udržena minimálně po dobu 4 měsíců. Na tato místa nedostane zaměstnavatel veřejnou podporu.

[45]

7.1.2 Poradenství

Po výběru účastníků následuje další etapa projektu a to je poradenství. V rámci této etapy budou účastníci blíže seznámeni s harmonogramem a aktivitami projektu.

První týden absolvují účastníci motivační aktivity, které jim pomohou ke znovuzískání sebevědomí a jejich vlastních schopností k nalezení zaměstnání.

Tato aktivita jim pomůže uvědomit si své silné a slabé stránky, pomůže rozvíjet dovednosti potřebné k hledání zaměstnání, uvědomit si možné cesty k řešení situace ve které se právě nacházejí.

Skupinové poradenství je vedeno poradcem (nejlépe psychologem), maximálně 10 osob ve skupině. Jedná se také hlavně o trénink komunikace nácvik komunikačních dovedností, včetně technik hledání zaměstnání, využití internetu apod.

Cílem této etapy je vyplnit **Osobností harmonogram (OH)**, jehož vyplnění jasně popíše současnou situaci, ve které se účastník nachází a následné kroky, které je třeba podniknout, aby se jeho situace zlepšila. [ÚP Liberec]

7.1.2.1 Individuální poradenství

Každému účastníku projektu bude přidělen osobní poradce, kterého bude moci kontaktovat ve stanovené době (minimálně jednou za 14 dní). Poradce může mít na starosti větší skupinu osob, není tedy poradcem pouze jednomu účastníku projektu.

V rámci této etapy bude formou osobností diagnostiky zjištěn osobní a profesní profil účastníka projektu, jeho očekávání a požadavky.

Tato etapa se bude rovněž zaznamenávat do Osobnostního harmonogramu (OH).

Účastníci projektu, kteří nenaleznou zaměstnání po skončení rekvalifikace, mají nárok na 2 schůzky s individuálním poradcem. Veškeré schůzky následného poradenství se budou zaznamenávat do OH. [ÚP Liberec]

7.1.2.2 Pracovní diagnostika

Cílem aktivity je zhodnocení schopností a možností účastníka vzhledem k jeho budoucímu pracovnímu uplatnění, zjištění reálných předpokladů k začlenění na trh práce, definování nezbytných dovedností a vědomostí, které účastník potřebuje k uplatnění na trhu práce a které je schopen získat dalším profesním vzděláváním.

Výstupem hodnocení je psychologický profil v podobě písemné zprávy - protokolu. Ten se skládá ze 3 hlavních částí: profil; závěr; doporučení.

Z profilu lze vyčíst, jak je daný klient například odolný vůči stresu, jakým tempem pracuje, jak je schopný komunikovat, jakou má slovní zásobu, zda je adaptabilní, zda zvládá sebekázeň, jak je výkonný, odpovědný, jakou má schopnost pracovat v týmu nebo samostatně, apod.

V závěru se dozvídáme hlavní charakteristiky klienta vyjádřené slovně. Je to velmi důležitá část, jakési "jádro" pracovní diagnostiky.

Doporučení už pak zahrnuje směr a možnosti pracovního uplatnění klienta, posouzení vhodnosti či nevhodnosti pro danou profesi.

7.1.2.3 Osobnostní diagnostika

Osobnostní diagnostika pomáhá člověku získat informace o sobě, o svých silných stránkách, které jsou dobrým základem pro osobní rozvoj, ale i o svých slabších stránkách.

Tato diagnostika bude zajištěna pro všechny účastníky této části projektu, jako dvoudenní sezení, zaměřené na odborné určení vhodného pracovního zaměření.

Cílem diagnostiky osobnosti je umožnit všem lidem, kteří mají zájem, dozvědět se o sobě něco více a dále na sobě pracovat. Psychologická osobnostní diagnostika probíhá nejdříve metodou testování a následným rozhovorem s psychologem. Slouží k identifikaci účastníkových rezerv a předností. Lze využít jak pro individuální diagnostiku, tak pro firemní účely.

7.1.3 Rekvalifikace

Úřad práce v Liberci vytvořil pro účastníky projektu rekvalifikační kurzy dle aktuální situace na trhu práce v Libereckém kraji.

Tab. č. 30: Přehled předpokládaných rekvalifikačních kurzů a účastníků v těchto kurzech.

| Pracovní činnost | Počet hodin kurzu | Počet účastníků kurzu |
|------------------------------------|-------------------|-----------------------|
| Základy obsluhy osobního počítače. | 50 | 80 |
| Počítačové kurzy – pokročilý. | 80 | 40 |
| Administrativní práce s AJ, NJ. | 120 | 20 |
| Řidič vysokozdvížného vozíku. | 20 | 20 |
| Obsluha NC a CNC strojů | 200 | 20 |
| Pečovatelka. | 150 | 20 |

Data zdroj: ÚP Liberec

Součástí rekvalifikace bude i řízená praxe, určená pro 30 účastníků projektu, která bude trvat 3 měsíce po řádném ukončení rekvalifikačního kurzu. Cílem řízené praxe je prohloubení znalostí získaných při rekvalifikačním kurzu a případné zapracování u možného budoucího zaměstnavatele.

7.1.4 Inovativnost projektu

Projekt oproti klasickým nástrojům APZ (aktivní politiky nezaměstnanosti) umožňuje propojení aktivit v logickém časovém sledu, individuální přístup k jednotlivcům, možnost širšího využití diagnostik a následné využití výstupů z osobnostních a pracovních diagnostik a nasměrování jednotlivých účastníků do rekvalifikačních kurzů. Přidaným prvkem je v rámci rekvalifikace „Řízená praxe“, která umožní oboustranné poznání budoucího zaměstnance a zaměstnavatele a zároveň základní zapracování před uzavřením pracovní smlouvy.

Důležitou součástí projektu i podávání informací zaměstnavatelům v Libereckém kraji o možnosti zaměstnat cílovou skupinu. [ÚP Liberec]

7.2 Porovnání a zhodnocení projektů „Návrat do práce“ a „Kariéra po padesátce“

Při porovnávání obou projektů bychom měli na začátku zmínit, že projekt „Návrat do práce“ se realizoval v programovacím období 2004 – 2006 v rámci OP RLZ a projekt „Kariéra po padesátce“ se začíná v současné době teprve realizovat. Spadá do programovacího období 2007 – 2013 v rámci OP LZZ. Tento projekt se začal připravovat a psát na podzim roku 2008, kdy byla míra nezaměstnanosti kolem 6 %, což už dnes neplatí. Dnes dosahuje míra nezaměstnanosti v Libereckém kraji 9,1 %. Proto plánovaný počet osob vstupujících do projektu by byl v současné době alespoň trojnásobný a ještě by to nemuselo stačit. To je jediné mínus projektu. Úřad práce v Liberci ale rychle zareagoval na současnou situaci a připravil další projekty, které čelí zhoršené situaci na trhu práce v Libereckém kraji.

Tím, že je projekt „Kariéra po padesátce“ menší než předešlý, svědčí i náklady na projekt. Předpokládané náklady činí přibližně 15 miliónů Kč a počítá s 300 účastníky projektu. Projekt „Návrat do práce“ vyčerpal skoro 50 miliónů a podpořil kolem tisíce účastníků.

Ovšem nezáleží tolik na tom, jak je který projekt „velký“, ale jaké má podporované aktivity a výsledky.

Mezi hlavní inovace, které v projektu „Kariéra po padesátce“ budou realizovány, a v předešlém projektu nebyly, patří:

- společensky účelné pracovní místo (SÚPM);
- řízená praxe;
- pracovní a osobnostní diagnostika;
- komplexní přístup k účastníkovi projektu.

V projektu „Návrat do práce“ probíhala pouze bilanční diagnostika, která neměla tak komplexní charakter vůči účastníkovi projektu. Sloužila jako individuální služba klientovi a poradenský systém. Diagnostické metody sloužily k optimálnímu využití potenciality člověka při jeho uplatnění a nadále jako poradenský proces a služba klientovi.

Na rozdíl od zmíněné bilanční diagnostiky je nyní v projektu „Kariéra po padesátce“ využívána diagnostika osobnostní a pracovní. Osobnostní diagnostika slouží účastníkovi projektu k poznání sama sebe, svých možností, dovedností, schopností a k identifikaci jeho rezerv a předností. Pracovní diagnostika pak zajišťuje zhodnocení a zjištění reálných předpokladů k uplatnění se na trhu práce. Dále je zde využíván osobní poradce, který se individuálně věnuje danému účastníkovi a snaží se mu co nejvíce pomoci v hledání zaměstnání v návaznosti na jeho profil na jeho osobnostní harmonogram. Tím podávají jak účastníkovi tak i firmě, která by o něj měla zájem, komplexní profil. A to je přední inovace současného projektu.

Další rozdíl projektů je v podporovaném pracovním místě. Dříve měl projekt možnost čerpat příspěvky na nově vytvořené pracovní místo maximálně do 60 tisíc Kč. S podmínkou udržitelnosti pracovního místa po dobu dvou let. Pokud toto místo zaměstnavatel neudrží, musí příspěvek v plné výši vrátit. U občanských sdružení to byl příspěvek účastníkům, po dobu projektu.

V současné době (v projektu Kariéra po padesátce) využívá ÚP Liberec nástroj SÚPM, který má proti předchozímu nástroji mnoho výhod. Příspěvek jde s tím daným účastníkem. To znamená, že pokud účastníka zaměstnavatel přijme, dostává na něj příspěvek minimálně po dobu 6 měsíců a maximálně po dobu trvání projektu. Pokud ho propustí, nemusí zaměstnavatel příspěvek vracet. Plus je také v tom, že zde nemusí být udržitelnost místa.

Další velkou výhodou je „řízená praxe“ v současném projektu. Trvá 3 měsíce v rámci rekvalifikačního kurzu a zaměstnavatel, u kterého se účastník prakticky učí, má možnost zvážit, zda je pro něj účastník praxe vhodným nebo nevhodným kandidátem na danou pracovní pozici. Během „řízené praxe“ je účastník stále na podpoře. Výhodou je pro něj jak získání certifikátu po ukončení toho rekvalifikačního kurzu tak i odborná praxe ve firmě.

Celkově se dá tedy říci, že obsahově je projekt „Kariéra po padesátce“ propracovanější a má velký potenciál k tomu, aby se díky němu mohlo uplatnit na trhu práce co nejvíce účastníků nebo aby neztratili motivaci k hledání zaměstnání.

8 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V DOBĚ EKONOMICKÉ KRIZE POMOCÍ ESF V LIBERECKÉM KRAJI

Projekty, které budou realizovány jako projekty na zlepšení situace zaměstnanosti v době krize v Libereckém kraji, jsou zahrnuty do OP LZZ programovacího období 2007 – 2013..

V této době se už Liberecký kraj připravuje na opatření, která se budou snažit zamezit růstu nezaměstnanosti. Úřad práce v Liberci má ale již nyní připraveno několik projektů, které se budou zaměřovat na zaměstnance a zaměstnavatele, které jsou právě dopadem světové krize nejvíce poškozeni.

Úřad práce v Liberci je zatím na prvním místě v celé České republice, který nejrychleji zareagoval na stávající situaci vzniklou ekonomickou krizí.

8.1 Projekty zaměřující se na zaměstnance

Jedním z projektů, který byl podán ke schválení dne 27. 1. 2009 jako reakce proti krizi, je projekt:

1. „Krise se nebojíme“;

Tento projekt je určen pro osoby, kterých se dotklo hromadné propouštění z důvodu snížení objemu zakázek. Určený je především pro pracovníky automobilového, sklářského a textilního průmyslu. Jsou to hlavně lidé, kterým na konci roku vypršely smlouvy na dobu určitou a firmy s nimi kvůli krizi smlouvy neobnovily. Součástí kurzu budou samozřejmě různé rekvalifikační kurzy, které lidem pomohou na trhu práce. Nyní probíhají přípravné práce směřující k realizaci tohoto projektu.

2. „Restart“.

Cílem projektu je pomoc zaměstnancům těch podniků, které procházejí strukturálními změnami, zachytit zaměstnance ještě ve výpovědi či v momentě ohrožení výpovědí a pomoci jim k rychlé orientaci na trhu práce a k nalezení nového uplatnění. Projekt je nyní také v přípravných fázích. [ÚP Liberec]

8.2 Projekty zaměřující se na zaměstnavatele

Tyto projekty jsou zaměřeny na zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli nebo budou muset omezit výrobu ve svých provozech, a jejich zaměstnance.

Jednotlivé výzvy a projekty jsou formulovány tak, aby se vzájemně doplňovaly a pokrývaly různé situace, v jakých se nacházejí zaměstnavatelé i zaměstnanci v současných nepříznivých hospodářských podmínkách, a aby byl také dán prostor pro různé formy řešení těchto situací. Všechny připravované aktivity směřují ke zmírnění dopadů ekonomické krize a udržení zaměstnanosti i v období poklesu výroby a odbytu. Realizované projekty přispějí k odbornému rozvoji zaměstnanců, zvýšení kvality vzdělávání a současně k udržitelnosti pracovních míst.

Pokud jde o konkrétní výzvy a projekty, které jsou v těchto dnech zahajovány a vyhlášovány, jedná se o dvě hlavní aktivity, které budou financovány z ESF v rámci prioritní osy na podporu adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, v oblasti podpory 1. 1 – Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost: [ÚP Liberec]

1. „Školení je šance“

Nyní jako výzva určená pro zaměstnavatele – podnikatelské subjekty, kteří mohou předkládat od 23. března své projektové žádosti. Projekty bude možno předkládat průběžně až do konce roku 2009. Výzva je realizována formou grantových projektů.

Specifické cíle podpory:

- rozvoj kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců;
- rozvoj podnikových systémů řízení lidských zdrojů a rozvoje lidských zdrojů s využitím inovativních přístupů;
- motivace zaměstnavatelů k prosazování odborného vzdělávání v rámci organizace;
- posílení udržitelnosti pracovních míst. [ÚP Liberec]

Oprávněnými žadateli jsou podnikatelské subjekty, které předkládají projekty, jejichž cílovou skupinou jsou zaměstnanci žadatele.

V rámci projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, tvorbu vzdělávacích programů, včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů, zavádění systému rozvoje řízení lidských zdrojů v podnicích vedoucí k motivaci a aktivizaci zaměstnanců a zaměstnavatelů a podpoře dalšího podnikového vzdělávání a na další obdobné aktivity. Zaměstnancům se tak dostane možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence a zaměstnavatelé jsou motivováni k vytváření efektivního systému řízení lidských zdrojů a k uplatňování různých forem práce. [ÚP Liberec]

Kromě nákladů na realizaci vzdělávání mohou být zaměstnavatelům hrazeny i náklady na náhradu mzdy, včetně sociálního a zdravotního pojištění, a to po celou dobu, kdy se jejich zaměstnanci účastní vzdělávacích kurzů. [ÚP Liberec]

2. „Vzdělávejte se“

Individuální projekt, v kterém se jedná o podporu poskytnutí příspěvku na náhradu nákladů na odborný rozvoj zaměstnanců, o který můžou zaměstnavatelé požádat na úřadech práce od 23. března 2009.

Projekt, kde mohou zaměstnavatelé získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří jsou ohroženi negativními důsledky organizačních změn podniku v důsledku krize. Zaměstnancům se tak dostane možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence. Zaměstnavatelé tak získají prostor pro efektivnější řešení personální situace podniku v období krize.

Příklad: Zaměstnanci, kteří by byli nuceni z důvodů snížení objemu zakázek zůstat doma jeden den v týdnu za 60% mzdy, budou tak moci podstoupit tyto vzdělávací kurzy a zaměstnavatelé dostanou příspěvek na náhradu nákladů na vzdělávání zaměstnanců a náhradu mzdy za tento den (včetně sociálního a zdravotního pojištění a cestovních náhrad, a to po dobu, kdy se jejich zaměstnanci účastní vzdělávání). [ÚP Liberec]

Maximální intenzita veřejné podpory v tab. č. 31 a 32 na vzdělávání je u obou zmíněných projektů stejná. Výše podpory může být ale v některých případech až 100% celkových nákladů; při omezení z důvodu pravidel veřejné podpory se zaměstnavatelé budou podílet určitou procentní částí ze svých finančních prostředků. Stanovení míry podpory závisí na vzdělávání, velikosti podniku a režimu veřejné podpory.

Tab. č. 31: Maximální intenzita veřejné podpory na vzdělávání.

| Subjekty | Vzdělávání |
|------------------------------------|------------|
| Velké podniky v ČR | 60% |
| Střední podniky | 70% |
| Malé podniky (včetně mikropodniků) | 80% |

Data zdroj: ÚP Liberec

Tab. č. 32: Maximální intenzita veřejné podpory na vzdělávání zdravotně postižených a znevýhodněných pracovníků.

| Subjekty | Vzdělávání |
|------------------------------------|------------|
| Velké podniky v ČR | 70% |
| Střední podniky | 80% |
| Malé podniky (včetně mikropodniků) | 80% |

Data zdroj: ÚP Liberec

Pozn. Zařazení do kategorie podniků dle jejich velikosti upravuje Příloha I nařízení č. 800/2008. Může se posuzovat ze dvou hledisek,

- z hlediska počtu zaměstnanců;
- z hlediska ročního obrátu a aktiv.

Žádost o poskytnutí příspěvku na úhradu nákladů na vzdělávání zaměstnanců budou zaměstnavatelé na úřadech práce moci podávat již od 23. března 2009.

Zaměstnavatelé budou o tomto projektu informováni prostřednictvím letáků, inzerce v médiích, na webových stránkách MPSV od 23. 3. 2009. [ÚP Liberec]

Zároveň s těmito projekty budou realizovány drobné další projekty, které jsou z grantových schémat 1.1 a 4.1 a v minulosti patřily úřadům práce a v současné době je schvaluje MPSV a tak o těchto projektech nemá ÚP v Liberci žádné informace.

9 ZÁVĚR

V Evropské unii je přikládán velký význam zlepšování sociální situace občanů, proto je nezaměstnanost jedním z hlavních témat regionální politiky EU. Dlouhodobá nezaměstnanost bezesporu patří mezi negativní vlivy na životy občanů i na hospodářskou činnost státu, protože je spojena s vysokými výdaji, které stát musí vynakládat.

Po té co ČR vstoupila do EU, získal kraj možnost využívat prostředky ze strukturálních fondů a tak řešit i problémy s dlouhodobou nezaměstnaností pomocí financí z Evropského sociálního fondu.

V této práci jsou uvedeny tyto důležité prioritní osy: Aktivní politika zaměstnanosti (v OP RLZ) a prioritní osa Aktivní politiky trhu práce (v OP LZZ). Princip obou os je v podstatě stejný, zabývají se hlavně zlepšením přístupu k zaměstnání, trvalému začlenění osob hledajících zaměstnání, prevencí proti nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé a skupinami ohrožených osob na trhu práce. Obě osy podporují individuální přístup k jedinci a výběr adekvátních nástrojů pro jeho začlenění zpět do pracovního procesu.

Cílem práce bylo zjistit možnosti využití ESF v otázce nezaměstnanosti v Libereckém kraji a zhodnotit konkrétní projekty zaměřené na skupinu ve věku nad 50 let. Politika zaměstnanosti Libereckého kraje a úřadů práce byla a je úspěšná v mnoha aspektech. Jako první dokázali pružně zareagovat na sílící negativní dopady hospodářské recese. Vypsáním několika projektů, pomocí kterých se tuto situaci snaží zmírnit a zamezit tak dalšímu nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. Velmi pozitivně lze hodnotit individuální přístup k uchazeči o zaměstnání. V projektech financovaných z ESF mu/jí je poskytnuta maximální podpora v rozhovorech s psychologem, navození motivace k dalšímu hledání a zvednutí sebevědomí při odhalení jeho silných stránek. Inovaci, kterou Úřad práce v Liberci používá v současném programovacím období je také zavedení více druhů diagnostik – osobnostní a pracovní diagnostiky, v kterých se klientovi věnují komplexně.

Dalším úspěšným krokem úřadů práce jsou projekty zaměřené na osoby ve věku 50 let a více. Této skupině se ÚP věnuje dlouhodobě, protože je to jedna z

nejohroženějších skupin na trhu práce a potřebuje kvalitní projekty, které ji napomohou k znovuzískání sebevědomí, uvědomění si svých předností a poskytnutí vědomostí a dovedností pomocí rekvalifikačních kurzů a dalších nástrojů, které jim umožní stát se konkurenceschopným na trhu práce. Jedním z takových projektů byl „Návrat do práce v Libereckém kraji“ a je „Kariéra po padesátce“. Jak bylo zjištěno, oba projekty jsou dobře zvládnuté po organizační stránce. Projekt z minulého programového období („Návrat do práce“) byl úspěšně dokončen a přinesl spoustu pracovních uplatnění pro zájemce i uchazeče o zaměstnání. V současném projektu („Kariéra po padesátce“) jsou použity nové metody práce s uchazeči o zaměstnání. Ti, kteří se přihlásí do tohoto projektu mají výhodu, že s nimi pracuje zkušený odborný personál, psycholog a spousta kvalifikovaných lektorů. Účastníkovi projektu je vypracován osobnostní harmonogram, kde on sám nebo daná firma vidí v čem tento uchazeč o zaměstnání vyniká a jaké jsou jeho vědomosti, dovednosti a schopnosti. Velkou výhodou pro účastníky v tomto projektu je zajištění „řízené praxe“, která probíhá v rámci rekvalifikačního kurzu. Účastník se učí přímo v dané firmě, kde existuje velká naděje, že po úspěšném absolvování kurzu (praxe) může nastoupit do pracovního poměru. V neposlední řadě je velkou inovací zavedení společensky účelných pracovních míst (SÚPM). Tato místa zaměstnavatelé zřizují nebo vyhrazují na základě dohody s úřadem práce a obsazují je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na tato společensky účelná pracovní místa úřad práce poskytuje příspěvek.

Oproti předchozímu programovacímu období je znatelný pozitivní posun ve využívání nabízených prostředků. Toto období bude pro ČR delší, a proto skýtá i více možností využívání prostředků z ESF na posilování politiky zaměstnanosti. ČR je bohatší o zkušenosti z předchozího programovacího období. Předpokládá se výrazný posun v kvalitě, protože se už nemusí učit jak čerpat prostředky z EU. Díky tomu by oproti předchozímu programovacímu období mělo nastat efektivnější využívání nabízených prostředků, které budou v rámci ESF v tomto období pro celou ČR činit EUR 1,81 mld.. Pomocí nich se pokusí dosáhnout globálního cíle zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.

10 SEZNAM ZDROJŮ

LITERÁRNÍ ZDROJE:

1. DVOŘÁK, L. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Libereckém kraji za rok 2008*. Liberec: Koordinační úřad práce v Liberci, 2009.
2. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany*. Z anglického originálu *European Employment and Social Policy: a Policy for People*, European Communities, 2000, 2001, překlad Ministerstvo práce a sociálních věcí. 1. vydání. Praha. Nakladatelství Gratis, 2002, ISBN: 80-86552-06-3.
3. *Evropský sociální fond 2007 – 2013: Nové operační programy klíčovou dírkou*. Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Plzeň. Nakladatelství Bílý slon, 2007. 19 s., ISBN: 978-80-86878-57-7.
4. FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie*. 1. vydání. Brno: CDK, 2003. 743 s. ISBN 80-7325-015-2.
5. *Fondy EU: Glosář základních pojmů*. Vydal Odbor vnějších vztahů Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. Praha. Nakladatelství Metropolis Media, a.s., 2005. 79 s..
6. SKOKAN, K. *Evropská regionální politika v kontextu vstupu České republiky do Evropské unie*. 1. vydání. Ostrava: Repronis, 2003. 113 s. ISBN 80-7329-023-5.
7. ŠPIROCH, T. *Metodický pokyn č. 3/2004: Nový způsob výpočtu míry nezaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky – Správa služeb zaměstnanosti, 2004.
8. TOMÁŠ, D. *Zhodnocení Grantových schémat a Národních projektů*. Liberec: prezentace Úřadu práce v Liberci, 2008.
9. WOKOUN, R. *Regionální rozvoj : východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování*. 1. vydání. Praha: Linde, 2008. 475 s. ISBN 978-80-7201-699-0.
10. WOKOUN, R. *Strukturální fondy a obce I*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2006. 146 s. ISBN 80-7357-138-2.

INTERNETOVÉ ZDROJE:

11. *Aktuálně.cz - Krize v Česku udeřila nejtvrději na Liberecko* [online]. Změněno 16.4. 2009. Dostupné z: <<http://aktualne.centrum.cz/domaci/zivot-v-cesku/clanek.phtml?id=631872>>. [cit. 2009-04-16].
12. *Analýza trhu práce – obsah* [online]. Změněno 17. 3. 2009. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF00319F58/\\$File/311108a06.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/BF00319F58/$File/311108a06.pdf)>. [cit. 2009-03-17].
13. *Analýza trhu práce 2000-2007 – kartogramy* [online]. Změněno 17.3. 2009. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/analyza_trhu_prace_2000_2007_kartogramy>. [cit. 2009-03-17].
14. *Český statistický úřad: Liberec, úvodní stránka* [online]. Změněno 7.4. 2009. Dostupné z:
 - a) <<http://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/kraj>>;
 - b) <http://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/spravni_obvody_n>;
 - c) <http://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/okresy_n>. [cit. 2009-04-07].
 - d) <http://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/090409_nezam>;
 - e) <http://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/090414_mezikraj08>. [cit. 2009-04-16].
15. *Evropský sociální fond* [online]. Změněno 11.2. 2009. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/esf>. [cit. 2009-02-11].
16. *Evropský sociální fond ČR* [online]. Změněno 22. 2. 2009. Dostupné z: <www.esfcr.cz>. [cit. 2009-02-22].
17. *Evropský sociální fond ČR – Co je OP RLZ* [online]. Změněno 22. 2. 2009. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=403>>. [cit. 2009-02-22].
18. *Evropský sociální fond ČR: Operační program Praha – Adaptabilita* [online]. Změněno 22.2. 2009. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/1630/OPAdaptabilita_rijen.pdf>. [cit. 2009-02-22].

19. *Evropský sociální fond ČR: Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů Operační program rozvoj lidských zdrojů* [online]. Změněno 15.3. 2009. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/1318/prirucka_OPRLZ.pdf>. [cit. 2009-03-15].
20. *Evropský sociální fond v ČR, ESF v ČR* [online]. Změněno 11.2. 2009. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#projekty>>. [cit. 2009-02-11].
21. *Finexpert: Nezaměstnanost pod lupou* [online]. Změněno 15.3. 2009. Dostupné z: <<http://www.fin-expert.cz/Prace-studium/Nezamestnanost-pod-lupou/sc-36-sr-1-a-17192/default.aspx>>. [cit. 2009-03-15].
22. *Fondy EU a jejich určení, historie, cíl regionální politiky EU - BusinessInfo.cz* [online]. Změněno 20.2. 2009. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/fondy-eu-a-jejich-urceni-historie-cil/1000521/8880/>>. [cit. 2009-02-20].
23. *Fondy Evropské unie – Operační programy* [online]. Změněno 20.2. 2009. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz>> . [cit. 2009-02-20].
24. *Fondy Evropské unie – Operační program lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. Změněno 20.2. 2009. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>. [cit. 2009-02-20].
25. *Fondy Evropské unie: Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti. Strategické obecné zásady. Společenství, 2007* [online]. Změněno 20.2. 2009. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/uploads/old/1125383725.050706osc_cs.pdf>. [cit. 2009-02-20].
26. *Liberecký kraj - Obecné informace* [online]. Změněno 2.4. 2009. Dostupné z: <<http://www.kraj-lbc.cz/index.php?page=22>>. [cit. 2009-04-02].
27. *Mapa míry nezaměstnanosti v okresech, stav k 28.2. 2009* (PNG obrázek, 732x498 bodů) [online]. Změněno 16.4. 2009. Dostupné z: <<http://img.aktualne.centrum.cz/23/96/239620m-apa-mira-nezamestnanosti-v-okresech-stav-k-28-2-2009.png>>. [cit. 2009-04-16].

28. *Mikroregiony - Liberecký kraj* [online]. Změněno 8.4. 2009. Dostupné z: <http://www.risy.cz/mikroregiony_liberecky_kraj#o2>. [cit. 2009-04-08].
29. *Ministerstvo vnitra České republiky: Počty obyvatel v obcích* [online]. Změněno 2.4. 2009. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/clanek/statistiky-pocty-obyvatel-v-obcich.aspx>>. [cit. 2009-04-02].
30. *Operační programy 2004 - 2006, ESF v ČR* [online]. Změněno 17.3. 2009. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/04-06>>. [cit. 2009-03-17].
31. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost, ESF v ČR* [online]. Změněno 11.2. 2009. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>. [cit. 2009-02-11].
32. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost – Fondy Evropské unie* [online]. Změněno 11.2. 2009. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>. [cit. 2009-02-11].
33. *OP LZZ 2007 – 2013: Dotační možnost pro podnikatele* [online]. Změněno 11.2. 2009. Dostupné z: <http://konference.dobrarada.cz/web/document/cms_library/32.pdf>. [cit. 2009-02-13].
34. *Portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Změněno 17.3. 2009. Dostupné z:
- a) <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady>;
 - b) <http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/esf>;
 - c) <http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/esf/granty>;
 - d) <http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/esf/narodniprojekty>;
 - e) <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>;
 - f) <http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/esf/granty/opatreni11>;
 - g) <http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/esf/granty/opatreni41>. [cit. 2009-03-17].
35. *Programy 2004-2006 – Fondy evropské unie* [online]. Změněno 11.2. 2009. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/fondy-eu-2004-2006>>. [cit. 2009-02-11].
36. *Programy 2007-2013 – Fondy evropské unie* [online]. Změněno 11.2. 2009. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/operacni-programy-2007-2013>>. [cit. 2009-02-11].

37. *Prováděcí dokument OP LZZ* [online]. Změněno 25.3. 2009. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/uploads/documents/Programy_2007_2013/OP_Lidske_zdroje_a_zamestnanost/Provadeci_dokument_OP_LZZ_1_1b.pdf>. [cit. 2009-03-25].
38. *Přehled mikroregionů Libereckého kraje* [online]. Změněno 7.4. 2009. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/xl/edicniplan.nsf/t/10003F32A0/\\$File/711.pdf](http://www.czso.cz/xl/edicniplan.nsf/t/10003F32A0/$File/711.pdf)>. [cit. 2009-04-07].
39. *Regionální a strukturální politika Evropské unie - BusinessInfo.cz* [online]. Změněno 20.2. 2009. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/regionalni-a-strukturalni-politika/1000521/4283/#principy_regionalni>. [cit. 2009-02-20].
40. *Regionální politika EU 2004-2006 – Fondy evropské unie* [online]. Změněno 20.2. 2009. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika/regionalni-politika-eu-2004-2006>>. [cit. 2009-02-20].
41. *Regionální politika EU – Fondy evropské unie* [online]. Změněno 20.2. 2009. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika>>. [cit. 2009-02-20].
42. *Regionální politika Inforegio* [online]. Změněno 20.2. 2009. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/regional_policy/intro/working3_cs.htm>. [cit. 2009-02-20].
43. *Slovníček pojmů* [online]. Změněno 11.2. 2009. Dostupné z: <<http://www.rada-severovychod.cz/slovnicek-pojmu>>. [cit. 2009-02-11].
44. *Strukturální fondy EU - MŠMT ČR* [online]. Změněno 11. 2. 2009. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/strukturalni-fondy-eu>>. [cit. 2009-02-11].
45. *Zadávací dokumentace – ve smyslu §44 zákona č. 137/2006 Sb. O veřejných zakázkách, v platném znění - (dále jen zákon) Kariéra po*

padesátce, ESF v ČR [online]. Změněno 1. 5. 2009. Dostupné z:
<<http://www.esfcr.cz/zakazky/kariera-po-padesatce>>. [cit. 2009-02-11].

46. *Základní informace o ESF - MŠMT ČR* [online]. Změněno 17.2. 2009.
Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/zakladni-informace-o-esf>>. [cit. 2009-02-17].

11 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Míra nezaměstnanosti v okresech ČR

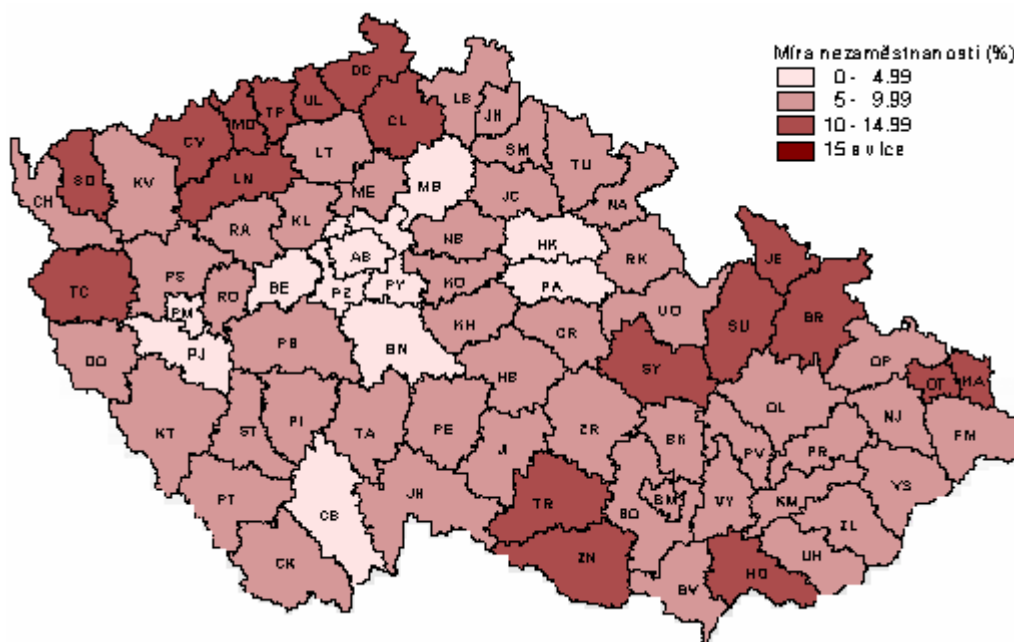
Příloha č. 2 - Nezaměstnanost v SO ORP v Libereckém kraji

Příloha č. 3 – Nezaměstnanost v Libereckém kraji v roce 2009

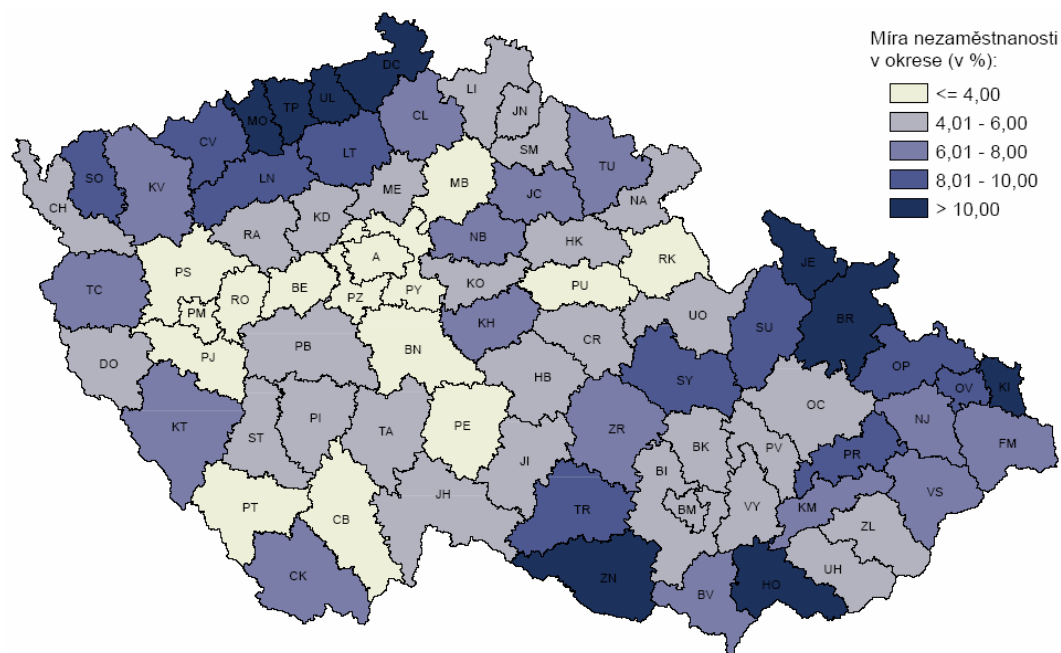
Příloha č. 4 – Slovník pojmů

Příloha č. 1 – Míra nezaměstnanosti v okresech ČR

Mapa č.1: Míra nezaměstnanosti v okresech ČR ke dni 29.2. 2009. Zdroj: [27]



Mapa č.2: Míra nezaměstnanosti v okresech ČR ke dni 31.12. 2007. Zdroj: [13]



Příloha č. 2 - Nezaměstnanost v SO ORP v Libereckém kraji

Nezaměstnanosti ve správních obvodech obcí s rozšířenou působností (SO ORP) se věnuji z důvodu detailnějšího vyobrazení největší míry nezaměstnanosti v Libereckém kraji.

Mapa č. 3: Rozložení správních obvodů obcí s rozšířenou působností (SO ORP) v Libereckém kraji. Zdroj: [14b]



Tab. č. 1: Nezaměstnanost v SO ORP Libereckého kraje k 31.12. 2008.

| Nezaměstnanost v rámci obcí s rozšířenou působností | | | |
|---|-----------|-------------------|--------|
| Obec s rozšířenou působností | ekon.akt. | stav k 31.12.2008 | |
| | SLBD 01 | celkem | MN (%) |
| Česká Lípa | 40204 | 3058 | 7,6 |
| Nový Bor | 13879 | 1011 | 7,3 |
| Jablonec nad Nisou | 27701 | 1473 | 5,3 |
| Tanvald | 11309 | 922 | 8,2 |
| Železný Brod | 6318 | 514 | 8,1 |
| Liberec | 71669 | 4207 | 5,9 |
| Frýdlant | 12609 | 1527 | 12,1 |
| Semily | 13645 | 940 | 6,9 |
| Jilemnice | 11663 | 833 | 7,1 |
| Turnov | 16157 | 913 | 5,7 |
| Liberecký kraj celkem | 225154 | 15398 | 6,8 |

Data zdroj: ÚP Liberec

Příloha č. 3 – Nezaměstnanost v Libereckém kraji v roce 2009

K 31. 3. roku 2009 bylo na úřadech práce v Libereckém kraji registrováno celkem 22 360 nezaměstnaných. Od konce února se tak počet uchazečů o zaměstnání navýšil o dalších 1 254 osob (o 5,9 %). Meziroční přírůstek nezaměstnaných byl ještě markantnější a činil 8 117 osob (tj. 57,0 %). Z hlediska okresů zaznamenaly nejvyšší meziměsíční nárůst nezaměstnaných opět úřady práce v okrese Česká Lípa (9,4 %). [14d]

Dosažitelní uchazeči tvořili 97,5 % všech výše uvedených nezaměstnaných osob v kraji. Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 11 115 uchazečů o zaměstnání, tj. 49,7 %. Ve struktuře nezaměstnaných z hlediska pohlaví od počátku roku 2009 z 52,2 % převažovali muži. Zastoupení absolventů dosáhlo 3,9 %, podíl mladistvých do 18 let činil 1,5 % a podíl uchazečů se zdravotním postižením 13,1 %. [14d]

Do evidencí úřadů práce Libereckého kraje bylo během března 2009 nově nahlášeno 3 538 uchazečů, 2 284 osobám byla evidence ukončena nebo z ní byly vyřazeny. Celkově pak bylo umístěno 1 484 osob, z toho 279 uchazečů nalezlo zaměstnání prostřednictvím úřadů práce.

Úřady práce v kraji nabízely k 31. březnu 2009 uchazečům celkem 1 401 volných pracovních pozic. Ve srovnání s koncem února tohoto roku se tak nabídka zúžila o 148 míst. Nově bylo totiž v průběhu měsíce března nahlášeno 769 míst a 14 míst bylo uvolněno, na druhé straně však došlo ke zrušení 769 míst a obsazení 162 pozic. Na jedno volné pracovní místo pak připadlo téměř 16 neumístěných uchazečů o zaměstnání. [14d]

V okrese Česká Lípa přesáhla míra registrované nezaměstnanosti 12% hranici, když se oproti konci února 2009 navýšila o 1,10 procentních bodů na 12,34 %. V rámci 77 okresů České republiky okres Česká Lípa obsadil 68. pozici a zařadil se tím mezi 10 okresů České republiky s nejvyšší mírou registrované nezaměstnanosti (nejvyšší míra nezaměstnanosti byla vykázána v okrese Most, tj. 14,90 %). Meziměsíční nárůst míry registrované nezaměstnanosti však zaznamenaly také ostatní okresy Libereckého kraje – okres Semily o 0,46

procentních bodů na 8,87 %, okres Liberec o 0,43 procentní body na 8,75 % a okres Jablonec nad Nisou o 0,33 body na 8,86 %. [14d]

Příloha č. 4 – Slovník pojmů

BENEFIT7 - BENEFIT7 je webová aplikace umožňující uživateli přístup k formulářům elektronických žádostí operačních programů ČR, jejich vyplnění a předání ŘO elektronickou formou.

Brownfields - Zanedbané, v současnosti nevyužívané či málo využívané areály, objekty a plochy průmyslového charakteru nebo areály a objekty zemědělského charakteru, které ztratily svoji funkci a využití, jsou opuštěné či nevyužité, nebo málo využité.

Čistá pracovní místa - Kalkulace čistých pracovních míst bere do úvahy účinky na zaměstnanost, které by nastaly, kdyby pomoc nebyla poskytnuta, vytěšňování (ztráty zaměstnání v jiných firmách a oblastech) a multiplikační účinky. Kalkulaci čistých pracovních míst zajistí řídicí orgán ROP na základě předem vypracované metodiky.

De Minimis - Podpora de minimis, tj. podpora malého rozsahu, upravená nařízením Komise (ES) č. 1998/2006 ze dne 15. prosince 2006 o použití článků 87 a 88 Smlouvy na podporu de minimis, neovlivňuje obchod mezi členskými státy EU a nepovažuje se tudíž za veřejnou podporu. Jedná se o podporu poskytnutou ve výši maximálně 200 000 EUR během tříletého období jednomu podniku. Nově lze použít nařízení o podpoře de minimis na odvětví dopravy, s výjimkou podpory nabývání vozidel pro silniční nákladní dopravu podnikům, provozujícím tento druh dopravy pro cizí potřebu. Pro odvětví silniční dopravy je maximální částka podpory stanovena na 100 000 EUR. Za tříleté období se považují fiskální roky, používané k daňovým účelům v příslušném členském státě. Stropy se uplatní nezávisle na formě podpory nebo jejím sledovaném cíli a nezávisle na tom, zda je podpora poskytnutá členským státem zcela nebo částečně financována ze zdrojů ES. Nová podpora de minimis může být poskytnuta teprve po přezkoumání, zda celková výše podpory de minimis, kterou podnik obdržel v rozhodném období daného rozpočtového roku a předchozích dvou rozpočtových let, nepřesáhne výše uvedené limity.

Podporu de minimis nelze poskytnout podnikům činným v odvětvích rybolovu a akvakultury, v odvětvích prvovýroby zemědělských produktů uvedených v příloze I Smlouvy o založení ES, v odvětví zpracování a uvádění zemědělských produktů uvedených v příloze I Smlouvy o založení ES na trh, na činnosti spojené s vývozem a podnikům v obtížích. Dále pak nelze poskytnout podporu závislou na užití domácích produktů na úkor dovážených produktů

Evaluace - Evaluace (hodnocení) je proces, který zkoumá nakládání s finančními prostředky veřejných rozpočtů a napomáhá hospodárnosti při jejich čerpání. Cílem evaluace je optimalizace fungování implementačního systému jako celku.

Finanční rámec oblasti podpory - Indikativní alokace veřejných zdrojů v rámci jedné oblasti podpory. Jedná se o rozdělení zdrojů mezi prostředky ze strukturálních fondů (ERDF nebo ESF) a české zdroje. Rozdělení české části spolufinancování na zdroje regionální a místní je pouze indikativní a je uváděné v průměru za celou oblast podpory. Skladba zdrojů českého spolufinancování se u jednotlivých projektů může lišit v závislosti na zdrojích a dohodnuté struktuře spolufinancování jednotlivých příjemců podpor.

Hrubá pracovní místa - Přímá pracovní místa, která vznikla díky poskytnuté dotaci a která jsou udržena po dobu pěti let ode dne podpisu smlouvy mezi žadatelem a řídicím orgánem.

Implementace programu - Je proces uvedení programu v činnost. Schválení a vyhlášení programu; příprava technické dokumentace; výběrová řízení; vydání Smlouvy o poskytnutí dotace; příprava a realizace projektů; kontrola, autorizace a provádění plateb, reportování; monitorování efektů programu.

Indikátor dopadu - Vztahuje se k následkům programu, které překračují rámec bezprostředních účinků na příjemce. Je možné definovat dva typy dopadů. Specifické dopady jsou účinky, které nastanou po určité časové prodlevě, nicméně souvisí přímo s provedenými akcemi. Globální dopady jsou dlouhodobé účinky ovlivňující širší populaci.

Indikátor výsledku - Vztahuje se k přímým a okamžitým účinkům, které program přinesl. Poskytuje informaci například o chování, kapacitě nebo výkonnosti příjemců. Tyto ukazatele mohou být fyzické nebo finanční povahy.

Indikátor výstupu - Vztahuje se k aktivitám. Měří se ve fyzických nebo peněžních jednotkách (například délka vybudovaných silnic, počet podpořených subjektů apod.)

Individuální projekt - Konkrétní ucelený projektový záměr, který předkládá žadatel s cílem získat dotaci v rámci konkrétního operačního programu.

Integrovaný projekt - Projekt zahrnující řešení více aspektů rozvoje daného sektoru či oblasti (např. kombinace investic do rozvoje infrastruktury s investicemi do oblasti marketingu a rozvoje lidských zdrojů), případně jako projekt, který neřeší izolovanou investiční akci, tedy např. pouze opravu komunikace v obci, ale též navazující investice jako je vybudování odstavného parkoviště či informačního centra, navazujícího dopravního terminálu apod. a řeší tak problematiku jako celek, čímž je zajištěn dostatečný efekt investice.

Kontrola ex-post - Následná kontrola prováděná po finančním ukončení projektu, která zjišťuje, zda došlo k naplnění původně stanovených cílů projektu. Cílem následné kontroly je prověřit, zda příjemce pomoci dodržuje závazky týkající se provozu projektu, vedení účetních dokladů a dalších závazků po dobu udržitelnosti projektu dle Smlouvy o poskytnutí dotace.

Kontrola ex-ante - Nebo také předběžná kontrola (provádí se před podpisem Smlouvy o poskytnutí dotace). Cílem ex-ante kontroly je ověřit věcnou správnost údajů v Žádosti a předejít případným budoucím problémům při implementaci projektu.

Malé a střední podniky (MSP)

Malé a střední podniky jsou definovány v příloze I. Nařízení Komise (ES) č. 70/2001 ze dne 12. ledna 2001, o použití článků 87 a 88 Smlouvy o ES u státní podpory malým a středním podnikům, ve znění nařízení Komise (ES) č. 364/2004 ze dne 25. února 2004, kterým se mění nařízení (ES) č. 70/2001, pokud jde o rozšíření jeho rozsahu tak, aby zahrnovalo podporu určenou na výzkum a vývoj.

Za střední podnik se považuje podnik, který:

- zaměstnává méně než 250 osob;
- jeho roční obrát nepřesahuje 50 mil. EUR, nebo bilanční suma rozvahy nepřesahuje 43 mil. EUR.

Za malý podnik se považuje podnik, který:

- zaměstnává méně než 50 osob;
- jeho roční obrat nebo bilanční suma rozvahy nepřesahuje 10 mil. EUR.

Pro výpočet týkající se počtu zaměstnanců a při finančních výpočtech by měly podniky použít údaje uvedené ve své poslední schválené roční závěrce.

Způsob, jakým je počet zaměstnanců či výše obratu/aktiv zjišťována, dále závisí na tom, zda podnik spadá do kategorie tzv. „samostatných“, „spojených“, nebo „partnerských“ podniků.

Podnik nelze považovat za malý a střední podnik, jestliže je 25 nebo více % jeho kapitálu nebo hlasovacích práv přímo nebo nepřímo ovládáno společně či jednotlivě jedním nebo několika veřejnými subjekty.

Podnikatel musí být:

- osobou zapsanou v obchodním rejstříku;
- nebo osobou, která podniká na základě živnostenského oprávnění;
- nebo osobou, která podniká na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů.

Podpora v rámci oblastí podpor ROP SV se nevztahuje na podnikatelské subjekty, které provozují zemědělskou výrobu či prvovýrobu a na soukromé zemědělce, kteří jsou zapsáni do evidence podle zvláštního předpisu.

1 § 2 odst.2 písm. c) zákona č.513/1991 Sb., Obchodní zákoník

Minimální přípustná hranice celkových způsobilých výdajů

Minimální hodnota plánovaných způsobilých výdajů projektu v rámci dané oblasti podpory. Hranice se u jednotlivých oblastí podpor liší; projekty s nižšími způsobilými výdaji nebudou financovány.

Monitorovací systém Strukturálních fondů (MSC2007) - Je informační systém Řídících orgánů sloužící pro monitorování implementace programů financovaných prostřednictvím Strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. MSC2007 přímo komunikuje s informačním systémem ROP SV (informační systém MONIT7 ROP) a je propojen s informačním systémem platebního orgánu (manažerský a účetní systém IS VIOLA) a dalšími. V MSC2007 se průběžně sleduje jak fyzická realizace projektů, tak i finanční toky.

Monitorovací výbor ROP - Monitorovacím výborem ROP je orgán zřízený členským státem po dohodě s Řídicím orgánem ROP a po konzultaci s relevantními partnery, který je zodpovědný za monitorování pokroku dosaženého při realizaci priorit a cílů stanovených v Regionálním operačním programu.

MONIT7+ ROP - Informační systém, který slouží k administraci žádostí a k monitorování a kontrolám průběhu realizace jednotlivých projektů.

Národní rozvojový plán - Představuje zevrubné zdůvodnění potřeby pomoci ze zdrojů EU a definuje cíle, jichž má být dosaženo. Vypracování Národního rozvojového plánu je základní podmínkou pro získání pomoci EU, ale je také významnou zkouškou připravenosti České republiky na realizaci politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU. Zadání NRP vychází z usnesení vlády ČR č. 245 ze dne 2. března 2005 k procesu programování strukturálních intervencí.

Národní strategický referenční rámec (NSRR) - NSRR představuje základní strategický dokument pro získání podpory ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Ve strategické části dokumentu je stanovena konkrétní strategie realizace politiky hospodářské a sociální soudržnosti v ČR. Součástí NSRR je seznam operačních programů, indikativní finanční alokace a věcné vymezení rozhraní mezi politikou hospodářské a sociální soudržnosti a dalšími finančními nástroji. Dokument podléhá negociačnímu procesu s Evropskou komisí.

Nestátní neziskové organizace (NNO)

- občanská sdružení vyvíjející činnost podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů;
- obecně prospěšné společnosti zřízené podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech;
- církevní právnické osoby zřízené podle zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech a také jimi zřízené organizace, pokud poskytují zdravotní, kulturní, vzdělávací a sociální služby nebo sociálně právní ochranu dětí;
- nadace a nadační fondy zřízené podle zákona č. 227/1997. V rámci ROP SV musí tyto organizace vystupovat v roli uživatelů dotace (tj. ne jako nositelé grantových schémat).

Do rozpočtu projektu NNO nesmí být zakalkulován zisk. Zisk nesmí být z dotace ani fakticky realizován.

Notifikace - Notifikací se rozumí oznámení záměru poskytnout veřejnou podporu Evropské komisi. Tato povinnost vyplývá z čl. 88 odst. 3 Smlouvy o založení ES. Rada EU je dle čl. 89 Smlouvy o založení ES oprávněna přijmout nařízení, která vyjímají některé podpory z oznamovací povinnosti. Procesní podmínky a průběh notifikace upravuje nařízení Rady (ES) č. 659/199 ze dne 22. března 1999, kterým se stanoví prováděcí pravidla k článku 93 Smlouvy o ES a nařízení Komise (ES) č. 794/2004 ze dne 21. dubna 2004, kterým se provádí nařízení Rady (ES) č. 659/1999.

NUTS - La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques. Mezinárodní standard zavedený Statistickým úřadem Evropských společenství ve spolupráci s ostatními orgány EU pro potřeby klasifikování jednotné unifikované struktury územních jednotek.

Klasifikace obsahuje 6 úrovní NUTS, které představují velikostní skupiny. Vymezení jednotlivých úrovní NUTS je charakterizováno počtem obyvatel a rozlohou.

Kraje v České republice jsou zařazeny do úrovně NUTS III. Pro potřeby poskytování dat, zejména k čerpání Strukturálních fondů EU, bylo nutné vytvořit sdružené kraje, tzv. oblasti na úrovni NUTS II.

Oblasti NUTS II jsou také nazývány Regiony soudržnosti (viz Region Soudržnosti). V ČR jsou tvořeny územím 1 - 3 krajů. Regiony soudržnosti jsou příjemci finanční pomoci Evropské unie.

Občanské vybavení - Pod službami občanského vybavení v souladu se zněním stavebního zákona je třeba rozumět služby poskytované subjekty, jako jsou např.:

- školy všech typů, mateřské školy;
- sportovní kluby, tělovýchovné jednoty;
- ústavy sociální péče včetně ústavů pro mládež, jesle, dětské domovy;
- nemocnice, polikliniky, zdravotní zařízení a střediska;
- kina, divadla, kulturní domy, výstavní síně;
- správní úřady.

Operační program - Dokument schvalovaný Evropskou komisí pro realizaci podpory stanovené v Národním strategickém referenčním rámci. Tento dokument obsahuje souvislý soubor víceletých priorit, který může být prováděn využitím pomoci jednoho fondu, jednoho nebo více jiných dostupných finančních nástrojů (Evropský investiční fond, půjčky, záruky) a Evropské investiční banky. Operační program zahrnuje analýzu a popis situace, strategii programu, rámcový popis priorit a oblastí podpory, finanční plán a popis implementačního uspořádání.

Osoby ohrožené sociální exkluzí (vyloučením) - Za ohrožené osoby jsou v tomto programu považovány především: dlouhodobě nezaměstnaní, ne plně gramotní, absolventi škol a mladiství bez praxe, osoby na mateřské dovolené, občané bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací, občané s omezenou schopností pohybu a orientace, národnostní a etnické menšiny, uprchlíci, občané vracející se z výkonu trestu odnětí svobody a výchovných zařízení, drogově závislí, migranti a azylanti, osoby bez přístřeší, děti a mládež ohrožené delikvencí, děti a mládež v dětských domovech, osoby ohrožené prostitucí, oběti násilí a osoby nemocné AIDS.

Programový dokument - Dokument (plán, program) schválený Evropskou komisí pro účely realizace jednotlivých cílů rámce podpory společenství, obsahující priority a oblasti podpor financované prostřednictvím SF.

Prováděcí dokument - Dokument, který svým obsahem navazuje na operační program a obsahuje podrobné informace o implementaci (realizaci) programu, zejména pak o operační úrovni prioritních os - oblastech podpory. Prováděcí dokument není předkládán a projednáván s Evropskou komisí.

Příjemce/žadatel - Subjekt, který realizuje projekt a dosahuje cílů oblasti podpory. Příjemce podpory uskutečňuje navržené aktivity prostřednictvím schváleného projektu, na část způsobilých výdajů obdrží dotaci ze strukturálních fondů. Příjemcem se žadatel stává po podpisu Smlouvy o poskytnutí dotace.

Regionální operační program Regionu soudržnosti Severovýchod - Regionální operační program NUTS II Severovýchod je určen pro region soudržnosti Severovýchod sestávající z Libereckého, Královéhradeckého a Pardubického kraje. Zaměřuje se na zlepšení dopravní dostupnosti a propojení regionu vč. modernizace prostředků veřejné dopravy, podporu rozvoje infrastruktury i služeb

cestovního ruchu, přípravu menších podnikatelských ploch a objektů a zlepšování podmínek k životu v obcích a na venkově především prostřednictvím zkvalitnění vzdělávací, sociální a zdravotnické infrastruktury.

Regionální rada NUTS II SV - Regionální rada je právní subjekt, který vznikl na základě novely zákona č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje. Rada zabezpečuje vypracování a realizaci programů spolufinancovaných z fondů EU, konkrétně administraci Regionálního operačního programu ROP NUTS II Severovýchod. Zejména rozhoduje o využití finančních prostředků na jednotlivá opatření a aktivity, odpovídá za efektivní využívání těchto prostředků, za kontrolu hospodaření s těmito prostředky a za realizaci přijatých kontrolních opatření.

Region soudržnosti - Regiony soudržnosti jsou deklarovány v zákoně č. 248/2000 Sb. o podpoře regionálního rozvoje, kde „pro potřeby spojené s koordinací a realizací hospodářské a sociální soudržnosti, spočívající zejména ve využívání finančních prostředků z předvstupních a Strukturálních fondů Evropských společenství se zřizují regiony, jejichž územní vymezení je totožné s územními statistickými jednotkami NUTS II.

Řídící orgán (ŘO) - Řídícím orgánem operačního programu je subjekt odpovědný za řízení, koordinaci a implementaci operačního programu. Řídícím orgánem Regionálního operačního programu Severovýchod pro období 2007 – 2013 je Regionální rada regionu soudržnosti Severovýchod, která vznikla na základě novelizace zákona č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, zákonem č. 138/2006 Sb.

Udržitelnost příspěvku ze strukturálních fondů - Efekty projektu musí být udrženy v nezměněné podobě po dobu pěti let ode dne podpisu smlouvy mezi žadatelem a řídícím orgánem. Pokud dojde v projektu k podstatné změně, která:

- a. ovlivňuje povahu projektu nebo výsledky jeho provádění anebo poskytuje nějaké firmě nebo veřejnému orgánu nepatřičnou výhodu;
- b. je výsledkem buď změny v povaze vlastnictví nějaké součásti infrastruktury nebo ukončení či přemístění nějaké produktivní činnosti

má členský stát povinnost informovat o těchto změnách Komisi a postupovat podle článku 39 Nařízení Rady 1260/1999.

Způsobilý výdaj - Výdaj vynaložený v souladu s cíli oblastí podpory operačního programu. Způsobilost výdajů je upravena v článku 56 obecného nařízení³ a také metodickou příručkou, která tvoří soustavu dokumentů nutných pro implementaci ROP. Z hlediska času jsou způsobilé takové výdaje pro příspěvek z fondů, jestliže byly skutečně uhrazeny mezi dnem předložení operačního programu Komisi nebo 1. lednem 2007, podle toho, co nastane dříve, a 31. prosincem 2015.

3 Nařízení rady (ES) č. 1083/2006 ze dne 11. července 2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a fondu soudržnosti. [43]